

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN EFIKASI DIRI GURU TERHADAP
KINERJA GURU
(Studi Kasus pada Guru di Gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan)**

Nuzilal Haq

nuzilalhaq@as-syari.com

Magisten Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor

Imam Tolkhah

imamtholkhah@laaroiba.ac.id

Magisten Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor

Amie Primarni

amieprimarni@laaroiba.ac.id

Magisten Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Nasional (IAI-N) Laa Roiba Bogor

ABSTRACT

The phenomenon that occurs based on data from the Bogor District Education Office, regarding Elementary School Teachers in Cluster IV, Pamijahan sub-district, Bogor Regency, turns out that the performance of elementary school teachers is still low. This is shown from the average results of the performance evaluation of elementary school teachers in Cluster IV Pamijahan sub-district by the Bogor District Government in collaboration with the Bogor District Education Office in 2016 showing that the performance of elementary school teachers in Cluster IV Pamijahan sub-district Bogor Regency is relatively low at an average of 41.72%. If this problem does not get attention and is left by educators including the principal, then the quality of the learning process will remain low, making it impossible for efforts to improve the quality of education to achieve significant results. This study aims to determine and find the relationship between the principal's leadership and teacher's self-efficacy both together and partially with the performance of teachers in Cluster IV Pamijahan sub-district. This study uses correlational research methods to solve problems. The population in this study were all elementary school teachers in Cluster IV, Pamijahan sub-district, Bogor Regency with a total of 283 people. The sample in this study was taken with Stratified Proportional Random Sampling totaling 166 respondents from 34 public elementary schools in Cluster IV Pamijahan sub-district. Data collection techniques for all variables using a questionnaire. Data analysis techniques using correlation analysis, multiple

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

correlation, regression, multiple regression and coefficient of determination with the prerequisite test analysis is the normality test.

Based on the results of the study it can be concluded: (1) Based on the results of the test of the significance of the correlation shows that $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($2.268 > 1.981$) Thus the research hypothesis which states there is a relationship between the leadership of the school principal and the performance of elementary school teachers in group IV Pamijahan District is proven to be true. (2) Based on the results of testing the significance of the correlation shows that $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($2.767 > 1.981$) Thus the research hypothesis which states that there is a relationship between self-efficacy and the performance of elementary school teachers in cluster IV Pamijahan District tested the truth. (3) Based on the results of the significance test of multiple linear regression equations, F_{count} is 3.78 while F_{table} for denominator 2 and numerator 109 for confidence level $\alpha = 0.05$ is 3.08 which means the value of $F_{count} > F_{table}$ ($3.78 > 3, 08$). This shows that H_0 was rejected, meaning H_a who stated there was a positive relationship between the principal's leadership and the teacher's self-efficacy together with the teacher's performance was acceptable

Keywords: Teacher Performance, Principal Leadership and Teacher Self-Efficacy

نبذة مختصرة

الظاهرة التي تحدث بناءً على بيانات من مكتب التعليم في منطقة بوجور ، فيما يتعلق بمعلمي المدارس الابتدائية في المجموعة الرابعة ، منطقة باميجان الفرعية ، بوجور ريجنسي ، تبين أن أداء معلمي المدارس الابتدائية لا يزال منخفضاً. ويتضح ذلك من متوسط نتائج تقييم أداء معلمي المدارس الابتدائية في منطقة المجموعة الرابعة باميجان من قبل حكومة مقاطعة بوجور بالتعاون مع مكتب مقاطعة بوجور في عام 2016 والذي يوضح أن أداء معلمي المدارس الابتدائية في المجموعة الرابعة باميجان الفرعية -منطقة بوجور ريجنسي منخفضة نسبياً بمتوسط 41.72٪. إذا لم تحظ هذه المشكلة بالاهتمام وتركها التربويون بمن فيهم مدير المدرسة ، فستظل جودة عملية التعلم منخفضة ، مما يجعل من المستحيل على الجهود المبذولة لتحسين جودة التعليم تحقيق نتائج مهمة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وإيجاد العلاقة بين قيادة المدير والكفاءة الذاتية للمعلم معاً وبشكل جزئي مع أداء المعلمين في منطقة المجموعة الرابعة باميجان. تستخدم هذه الدراسة طرق البحث المترابطة لحل المشكلات. كان جميع أفراد هذه الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية في المجموعة الرابعة ، مقاطعة باميجان ، بوجور ريجنسي بإجمالي 283 بما مجموعه 166 مستجيباً من Stratified 34 شخصاً. تم أخذ العينة في هذه الدراسة مع أخذ العينات العشوائية النسبية لـ مدرسة ابتدائية عامة في منطقة المجموعة الرابعة باميجان. تقنيات جمع البيانات لجميع المتغيرات باستخدام الاستبيان. تقنيات تحليل البيانات باستخدام تحليل الارتباط ، الارتباط المتعدد ، الانحدار ، الانحدار المتعدد ومعامل التحديد مع تحليل الاختبار المسبق هو اختبار الحالة الطبيعية

وبناءً على نتائج الدراسة ، يمكن استنتاج ما يلي: (1) بناءً على نتائج اختبار أهمية الارتباط يظهر أن الجدول الحسابي <math>2.268 < 1.981</math> ، وبالتالي فإن فرضية البحث التي تنص على وجود علاقة بين قيادة مدير المدرسة وأداء معلمي المدارس الابتدائية في المجموعة الرابعة منطقة باميجان ثبت أنه صحيح. (2) استناداً إلى نتائج الاختبار ، تظهر أهمية الارتباط أن حسابي <math>2.767 < 1.981</math> ، وبالتالي فإن فرضية البحث التي تنص على وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية وأداء معلمي t الجدول الرابعة الحقيقية. (3) بناءً على نتائج اختبار الأهمية لمعادلات Pamijahan المرحلة الابتدائية في المجموعة اختبرت مقاطعة هو $\alpha = 0.05$ للمقام 2 والبسط 109 لمستوى الثقة F_{table} هو 3.78 بينما F_{count} الانحدار الخطي المتعددة ، هذا يدل على أن هو تم رفضه ، مما يعني أن ها الذي ذكر أن هناك علاقة . ($3.78 > 308 > F_{count} > F_{table}$) يعني قيمة إيجابية بين قيادة المدير وكفاءة المعلم الذاتية مع أداء المعلم كان مقبولاً الكلمات المفتاحية: أداء المعلم ، القيادة الرئيسية والكفاءة الذاتية للمعلم

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi berdasarkan data dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor, tentang Guru Sekolah Dasar (SD) di Gugus IV kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor, ternyata

kinerja guru SD masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dari rata-rata hasil penilaian kinerja guru SD di Gugus IV kecamatan Pamijahan oleh Pemerintah Kabupaten Bogor bekerjasama dengan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor Tahun 2016 menunjukkan bahwa kinerja guru SD di Gugus IV kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor relatif rendah yaitu rata-rata sebesar 41,72%. Apabila masalah ini tidak mendapat perhatian dan dibiarkan oleh para pendidik termasuk kepala sekolah, maka kualitas proses pembelajaran akan tetap rendah, sehingga mustahil upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan mencapai hasil yang signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menemukan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial dengan kinerja guru di Gugus IV kecamatan Pamijahan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional untuk memecahkan masalah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SD di Gugus IV kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dengan jumlah 283 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan *Stratified Proportional Random Sampling* sebanyak 166 responden dari 34 SD Negeri di Gugus IV kecamatan Pamijahan. Teknik pengumpulan data untuk semua variabel menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi, korelasi berganda, regresi, regresi berganda dan koefisien determinasi dengan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,981$) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di gugus IV Kecamatan Pamijahan teruji kebenarannya. (2) Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,767 > 1,981$) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru SD di gugus IV Kecamatan Pamijahan teruji kebenarannya. (3) Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi linier ganda diperoleh F_{hitung} sebesar 3,78 sedangkan F_{tabel} untuk penyebut 2 dan pembilang 109 untuk taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,08 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,78 > 3,08$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya H_a yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima

Kata kunci: *Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru*

PENDAHULUAN

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang peneliti dapatkan di tempat penelitian berdasarkan informasi yang diperoleh dari Jayadi Syarif, M.Pd, selaku ketua gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan¹ bahwa hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada tahun 2018 berdasarkan penilaian kinerja guru yang meliputi 1) Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, 2) Pelaksanaan proses pembelajaran 3) Pelaksanaan evaluasi pembelajaran, 4) Pelaksanaan pembimbingan siswa, ternyata hasil penilaian menunjukkan nilai PKG masih di bawah rata-rata yaitu 41,729, artinya masih diperlukan pengembangan kerja guru agar

¹ Wawancara pada tanggal 02 Pebruari 2020 pukul 10.00 WIB di Gugus IV Pamijahan

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

memperoleh kinerja mengajar yang optimal Hal tersebut didukung dengan data lain yang diperoleh pada studi pendahuluan, yaitu didapatkan data rekapitulasi penilaian kerja guru sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Nilai Hasil Penilaian Kerja Guru
Gugus IV Kecamatan Pamijahan**

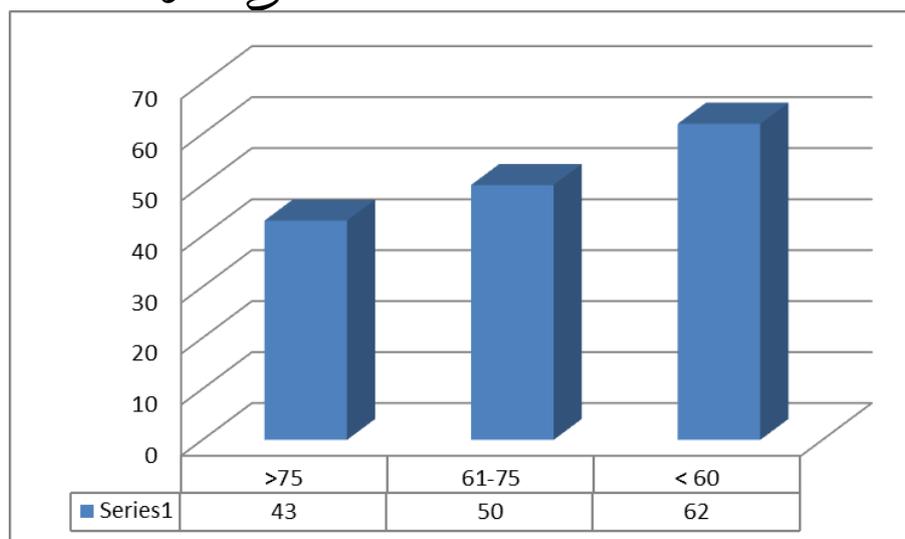
No	Sekolah	Tahun PKG	Jumlah Guru	Hasil Nilai PKG		
				>75	61-75	<60
1	SDN Gunung Picung 01	2018	17	4	5	8
2	SDN Gunung Picung 02	2018	15	7	4	4
3	SDN Gunung Picung 03	2018	14	4	4	6
4	SDN Gunung Picung 04	2018	11	3	3	5
5	SDN Gunung Picung 05	2018	11	4	3	4
6	SDN Gunung Picung 06	2018	9	2	2	5
7	SDN Gunung Picung 07	2018	13	3	5	5
8	SDN Gunung Picung 08	2018	17	5	3	9
9	SDN Gunung Sari 01	2018	12	3	6	3
10	SDN Gunung Sari 02	2018	13	2	4	7
11	SDN Pamijahan 01	2018	11	1	6	4
12	SDN Pamijahan 02	2018	12	5	5	2
JUMLAH			155	43	50	62

Sumber : Dokumen File Gugus IV Pamijahan, 2020

Nilai PKG	Jumlah Guru
>75	43
61-75	50
< 60	62
Jumlah	155

Sumber : Dokumen File Gugus IV Pamijahan, 2020

**Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Hasil UKG di Gugus IV Gunung Sari
Kecamatan Pamijahan**



Fakta menunjukkan tingkat kinerja guru di gugus IV Gunung Sari masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru gugus IV Gunung Sari dalam kurun waktu semester terakhir.

Indikasi yang nyata di gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan, pada saat peneliti melakukan observasi masih tampak belum sesuai harapan, kinerja guru dalam pengembangan pembelajaran belum memberikan perubahan secara maksimal bagi perbaikan proses belajar karena kinerja guru belum maksimal nampak dalam kreativitasnya.

Jadi menurut penulis, kinerja guru yang terdapat di atas merupakan indikator positif dari kinerja guru. Sedangkan kinerja guru yang bersifat negatif meliputi, guru belum menguasai penyusunan program semester, guru belum melaksanakan pra intruksional, dan guru tidak memperhatikan evaluasi yang bersifat normatif.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah efikasi diri. Di dalam pendidikan, antara guru dan anak didik tentu tidak bisa dipisahkan lagi, guru dan anak didik selalu dilibatkan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena saling dilibatkan satu sama lain, guru dan anak didik selalu berinteraksi didalam kelas. Peran guru yang selalu berhadapan dengan anak didik, menuntut seorang guru untuk bisa mengendalikan diri mereka karena semua yang dilakukan guru, dan semua yang terjadi didalam kelas bisa mempengaruhi anak didik yang sedang mereka hadapi. Tetapi, bukan hanya anak didik yang bisa terpengaruh oleh peran seorang guru, seorang guru pun bila tidak bisa mengendalikan situasi didalam kelas bisa juga mempengaruhi dirinya sendiri, untuk menghadapi hal - hal tersebut maka guru harus mempunyai *self efficacy*.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis antara tiga variabel, yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, efikasi diri dan kinerja guru.

1. Hipotesa 1 :

H₀: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

H_a: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

2. Hipotesis 2 :

H₀: Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru

H_a: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru

3. Hipotesa 3 :

H₀: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja guru

H_a: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Hidayat, kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan seorang pemimpin untuk memengaruhi anggota organisasi agar mereka mengerjakan tugas secara berhasil, berdaya, puas dan organisasi mencapai kualitas yang tinggi.²

Menurut Patras bahwa kepemimpinan adalah tindakan yang dilakukan seorang pemimpin agar tercapai kesuksesan dan kepuasan organisasi, dengan aspek-aspek sebagai berikut: pengarahan, pemberian dukungan, partisipasi dan pemberian penghargaan pada prestasi.³

Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori yang dikemukakan oleh Pasolong mengenai hal dimaksud :

- 1 Yulk mendefinisikan "kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administrative, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh".
- 2 Nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan".

² Hidayat, R. (2017) *Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana jurnalkelola@gmail.com* Volume: 4, No. 2, Juli-Desember 2017

³ Patras, Yuyun E. (2017). *Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana jurnalkelola@gmail.com* Volume: 1 No 1 (2017)

- 3 Menurut Gary A. Yulk mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok, suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (share goal)”.
- 4 Oteng Sutisna mengemukakan bahwa “Kepemimpinan sebagai istilah umum mungkin dapat dirumuskan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu”.
- 5 Menurut Soekarto, Kepemimpinan berarti “kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu kecapaian sesuatu maksud atau tujuan-tujuan tertentu”.⁴

Berdasarkan paparan teori di atas, pendapat Soekarto dalam Harbani Pasolong (2013) menurut penulis lebih representatif untuk mendefinisikan kepemimpinan kepala sekolah, yakni bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah yang diproyeksikan ke dalam bentuk kegiatan pendidikan baik dengan cara mempengaruhi, membimbing, menggerakkan dan mengarahkan para guru, karyawan juga termasuk orang-orang yang berada di lingkungan sekolah berdasar indikator-indikator, sebagai berikut: 1) Mempengaruhi adalah suatu kegiatan atau keteladanan yang baik secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan suatu perubahan perilaku dan sikap orang lain atau kelompok 2) Memotivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. 3) Menggerakkan berarti membangkitkan atau membangunkan (perasaan hati dan sebagainya) 4) Mengarahkan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instruktur atau pembina atau pelatih kepada peserta didik agar dapat mengikuti apa yang kita perintahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

Efikasi Diri

Menurut Bandura, efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil.⁵ Bandura menggambarkan keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan.

Ghufron mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.⁶

Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Berbeda halnya dengan cita-cita yang menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), efikasi hanyalah menggambarkan. penilaian kemampuan diri.⁷

⁴ Pasolong, (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. (Bandung: Alfabeta), h.200-201

⁵ Albert, Bandura. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. (New York : W.H. Freeman and Company. 2017), h.56

⁶ Ghufron. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara), h.61.

⁷ Komarudin. (2014). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: CV Alfabeta), h.102.

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Sedangkan Baron dan Byrne dalam Ghufron menyatakan bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.⁸

Tampubolon berpendapat bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.⁹

Efikasi diri sebagai representasi mental individu atas realita, yang merupakan pengalaman-pengalaman masa lalu dan masa kini, yang akan disimpan dalam memori dengan jangka panjang.¹⁰

Self Efficacy berasal dari bahasa Inggris yang tersusun atas dua kata yaitu "self" yang berarti diri dan "efficacy" yang berarti efikasi. *Self efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Alwisol dalam teori sosialnya. Beliau mendefinisikan *self efficacy* sebagai berikut: "Perceived self efficacy is defined as peoples's beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives. Self efficacy beliefs determine how people feel, think, motivate themselves and behave."¹¹

Kutipan tersebut dapat diartikan bahwa *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengasalkan tingkat kemampuan yang dituju dalam belajar yang mempengaruhi setiap kejadian yang terjadi dalam hidupnya. *Self efficacy* menentukan bagaimana perasaan seseorang, berfir, memotivasi diri dan berperilaku

Menurut Hidayat efikasi diri adalah keyakinan dari dalam diri seseorang mengenai kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas secara berhasil.¹²

Berdasarkan pendapat para ahli maka pendapat Bandura (2017) yang menurut penulis lebih mewakili pengertian efikasi diri yakni kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya dengan indikator sebagai berikut: 1) Kepercayaan diri adalah perasaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk membentuk perilaku yang relevan dalam situasi-situasi khusus yang mungkin tidak dapat diramalkan dan mungkin menimbulkan stres. 2) Kompetensi diri adalah suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang yang sudah dimiliki sejak lahir atau juga disebut dengan bakat, 3) Penilaian diri merupakan suatu metode penilaian yang memberi kesempatan kepada diri sendiri untuk mengambil tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

⁸ Ghufron. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara), h.99.

⁹ Tampubolon. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara), h.211.

¹⁰ Maryati, (2013). *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktek*. (Jogjakarta: Amara Books), h.231.

¹¹ Alwisol, (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara), h.98.

¹² Hidayat, R. (2017) *Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana jurnalkelola@gmail.com* Volume: 4, No. 2, Juli-Desember 2017 h, 161-170

diberikan kepadanya.¹³

Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.¹⁴

Riduan menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.¹⁵

Senada dengan pendapat di atas, Suwatno mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.¹⁶

Menurut Tika mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.¹⁷

Pendapat lain dari Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.¹⁸

Menurut Umar bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.¹⁹

Kinerja guru menurut Mulyasa merupakan aktivitas atau perilaku yang menonjol oleh para guru dalam bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/rencana kegiatan belajar mengajar semester/tahun.
- 2) Membuat program perencanaan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 4) Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester/tahun.
- 5) Mengisi daftar hadir siswa.
- 6) Melaksanakan analisis hasil belajar.
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing.
- 9) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
- 10) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.²⁰

Nina menjelaskan bahwa kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu

¹³ Mangkunegara, A, P. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rosdakarya), h. 45

¹⁴ Sedarmayanti. (2015). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju), h.76

¹⁵ Riduan. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Jogjakarta: BPF), h. 23

¹⁶ Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. (Jogjakarta :BPF), h. 45

¹⁷ Tika, P. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Jogjakarta: BPF), h.160

¹⁸ Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara), h. 60

¹⁹ Umar, (2014). *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : Rosda Karya), h.21

²⁰ Mulyasa. (2014). *Psikologi Pendidikan*. (Surabaya : IKAPI), h.209

tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.²¹

Menurut Munir, kinerja guru merupakan penampakan kompetensi yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya secara layak dan bertanggungjawab.²²

Menurut Nana Sudjana kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran.²³

Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktekkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.²⁴

Berdasarkan paparan teori dari para ahli di atas, maka pendapat Mangkunegara (2014) merupakan pendapat yang menurut penulis lebih cocok untuk mewakili pengertian kinerja guru. Bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang guru atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya baik secara kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan dengan indikator sebagai berikut: 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu satuan waktu, 3) Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

²¹ Nina (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara), h. 23.

²² Munir (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara),h.54

²³ Nana Sudjana (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h.78

²⁴ Suharsimi Arikunto, (2008). *Manajemen Teori Praktek & Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara), h.57

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal

dengan metode survei dengan pendekatan korelasional, yaitu salah satu penelitian yang dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian ini mengkaji tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Efikasi Diri (X_2)

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dengan jumlah 155 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil menjadi sampel Sugiyono mengungkapkan bahwa *simple random sampling* atau penarikan sampel acak sederhana adalah sebuah metode untuk memilih anggota sampel yang dinotasikan dengan "n" dari anggota populasi yang dinyatakan dengan "N", sehingga anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel, tidak ada diskriminasi terhadap anggota populasi.²⁵

Berdasarkan pendapat tersebut serta karena keterbatasan waktu dan biaya maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 112 orang responden.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor Jawa Barat dengan unit analisis guru-guru SD di gugus IV Gunung Sari Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Nopember 2019 sampai dengan Januari 2020

Teknik Analisis Data

- Menggunakan korelasi sederhana untuk mengetahui kadar hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.
- Menggunakan korelasi ganda, untuk mengetahui kadar hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.
- Menggunakan koefisien determinasi, untuk mengetahui kontribusi faktor kepemimpinan kepala sekolah atau efikasi diri guru dengan kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2015), h.1120

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.211 ^a	.045	.036	1.51129

Dependent Variable: KINERJA_GURU
Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.751	1	11.751	5.145	.025 ^b
Residual	251.240	110	2.284		
Total	262.991	111			

Dependent Variable: KINERJA_GURU
Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Standard Error		
(Constant)	49.813	2.508	19.864	.000
KEPEMIMPINAN KEPSEK	.047	.021	2.268	.025

Dependent Variable: KINERJA_GURU

Perhitungan analisis regresi sederhana menghasilkan koefisien korelasi r_y sebesar 0,211. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,268. Sedangkan t_{tabel} pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 112$ adalah sebesar 1,981. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,981$) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di gugus IV Kecamatan Pamijahan teruji kebenarannya. Koefisien determinan (K_d) sebesar 0,045 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah berperan atau memberikan kontribusi sebesar 4,5% terhadap kinerja guru

Uji Korelasi Sederhana Pengaruh Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.255 ^a	.065	.057	1.49507

Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.116	1	17.116	7.657	.007 ^b
Residual	245.875	110	2.235		
Total	262.991	111			

Dependent Variable: KINERJA_GURU

Predictors: (Constant), EFIKASI DIRI

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	50.359	2.254		22.343	.000
EFIKASI DIRI	.048	.017	.255	2.767	.007

Dependent Variable: KINERJA_GURU

Perhitungan analisis regresi sederhana menghasilkan koefisien korelasi r_y sebesar 0,255. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,767. Sedangkan t_{tabel} pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = 112$ adalah sebesar 1,981. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,767 > 1,981) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru SD di gugus IV Kecamatan Pamijahan teruji kebenarannya. Koefisien determinan (K_d) sebesar 0,065 yang berarti efikasi diri berperan atau memberikan kontribusi sebesar 6,5% terhadap kinerja guru.

Uji Korelasi Berganda Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Efikasi guru (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.255 ^a	.065	.048	1.50191

Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK, EFIKASI DIRI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.116	2	8.558	3.794	.026 ^b
Residual	245.875	109	2.256		
Total	262.991	111			

Dependent Variable: KINERJA_GURU

Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN KEPSEK, EFIKASI DIRI

Coefficients^a

	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	50.344	2.516		20.011	.000
ASI DIRI	.048	.031	.257	1.542	.126
MIMPINAN KEPSEK	.001	.037	.002	.014	.989

Dependent Variable: KINERJA_GURU

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. diperoleh $r_{y.12}$ sebesar 0,255 yang berarti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori sedang baik/tinggi.

Nilai koefisien determinan ($r^2_{y.12}$) sebesar 0,065 yang berarti faktor kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama berperan/memberikan kontribusi sebesar 6,5% terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,255 > r_{tabel} = 0,151$ dan $F_{hitung} = 3,79 > F_{tabel} = 3,05$. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama berperan/memberikan kontribusi sebesar 6,5% terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat diterima, artinya makin tinggi kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama maka akan diikuti dengan makin tinggi dan baik kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,268 > 1,981$) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD di gugus IV Kecamatan Pamijahan teruji kebenarannya.(2) Berdasarkan hasil pengujian signifikansi korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,767 > 1,981$) Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru SD di gugus IV Kecamatan Pamijahan teruji kebenarannya. (3) Berdasarkan hasil uji keberartian persamaan regresi linier ganda diperoleh F_{hitung} sebesar 3,78 sedangkan F_{tabel} untuk penyebut 2 dan pembilang 109 untuk taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,08 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,78 > 3,08$). Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya H_a yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara)
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Manajemen Teori Praktek & Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Azis, Wahab, A.. (2015). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: CV Alfabeta)
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. (New York : W.H. Freeman and Company. 2017)
- Fred, L. (2014). *Organizational Behavior*. (Singapore: Mc. Graw-Hill, Inc)
- Ghufron. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Hidayat, R. (2017) *Jurnal Manjemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana jurnalkelola@gmail.com Volume: 4, No. 2, Juli-Desember 2017*
- Iskandar, U. (2016). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*. (Bandung; Alfabeta)
- Kartono. (2015). *Manajemen Teori Praktek & Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Komarudin. (2014). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Bandung: CV Alfabeta)
- Mangkunegara, A, P. (2015). *Evalusi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Rosdakarya)
- Maryati, (2013). *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktek*. (Jogjakarta: Amara Books)
- Mulyasa. (2014). *Psikologi Pendidikan*. (Surabaya : IKAPI)
- Munir (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Nina (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Pasolong, (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. (Bandung: Alfabeta)
- Purwanto, Ngalm. (2015). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya)
- Riduan. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Jogjakarta: BPF)
- Rivai. (2015). *Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian*. (Jogjakarta: Penerbit Ar – Ruzz Media)
- Sagala, Syaiful. (2013) *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta.
- Saud, Udin, Saefudin,. (2014). *Pengembangan Profesi Guru*.(Bandung: IKAPI).
- Sedarmayanti. (2015). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju)
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Jakarta :Rineka Cipta, 2015)
- Supriyadi. (2014). *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN)
- Suryosubroto, (2013). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta)
- Suwatno. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. (Jogjakarta :BPF)
- Tampubolon. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Tika, P. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Jogjakarta: BPF)
- Umar, (2014). *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung : Rosda Karya)
- Usmara. (2016). *Motivasi Kerja, Proses, Teori dan Praktek*. (Jogjakarta: Amara Books)

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal

Uzlah, S, M. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. (Jakarta: Salemba Empat)

Wibowo. (2010). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Penerbit Alfabeta)

Yuyun, Patras, E. (2017). *Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana jurnalkelola@gmail.com* Volume: 1 No 1 (2017)