

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN  
TANGGUNG JAWAB GURU SMA NEGERI DI  
KECAMATAN CAKUNG JAKARTA TIMUR  
(2015)**



**Oleh:**

**Reny Yuliani Subur  
1445110093  
Manajemen Pendidikan**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

**LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN  
PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur

Nama Mahasiswa : Reny Yuliani Subur

Nomor Registrasi : 1445110093

Jurusan/ Program Studi : Manajemen Pendidikan

Tanggal Ujian : 10 Juli 2015

Dosen Pembimbing I



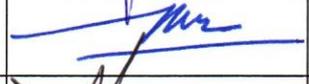
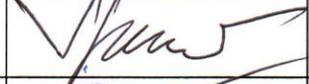
Dr. Dwi Deswary, M.Pd  
NIP. 196112221989112001  
Tanggal : 18-8-2015

Dosen Pembimbing II



Drs. Heru Santosa, M.Pd  
NIP.196302231990031002  
Tanggal : 12-8-2015

**Panitia Sidang Skripsi**

Nama	TandaTangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggungjawab)*		
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggungjawab)**		
Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd (Ketua Penguji)***		18-8-2015
Dr. Neti Karnati, M.Pd (Anggota I)****		31-7-2015
Diah Armeliza, S.E, M.Ak (Anggota II)****		6-8-2015

Catatan : \* Dekan FIP  
 \*\* Pembantu Dekan I  
 \*\*\* Ketua Jurusan  
 \*\*\*\* Dosen Penguji Selain Pembimbing dan Ketua Jurusan

# HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN TANGGUNG JAWAB GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN CAKUNG JAKARTA TIMUR

Reny Yuliani Subur

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 2 Variabel didalamnya yaitu : (X) efikasi diri sebagai variabel bebas dan (Y) tanggung jawab sebagai variabel terikat.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan hasil analisis studi korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sebanyak 180 orang guru. Sampel diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan teknik tersebut ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 124 orang guru. pengumpulan data untuk variabel efikasi diri (X) dan tanggung jawab (Y) menggunakan angket.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* di dapat koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,47057 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji- t didapat  $t_{hitung}$  sebesar 5,891 dengan taraf signifikan  $\alpha$  = 0,05. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat sebuah hubungan yang positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan tanggung jawab guru di SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

**Kata kunci : Efikasi Diri, Tanggung Jawab**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY WITH  
RESPONSIBILITY OF THE TEACHER' STATE AT A SENIOR HIGH  
SCHOOL IN CAKUNG EAST JAKARTA**

**Reny Yuliani Subur**

**ABSTRACT**

*This study aims to know whether there is a relationship between self efficacy with responsibility of the teacher's state at a senior high school in Cakung East Jakarta. This research is quantitative with two variables there in, namely: (X) self efficacy as independent variables and (Y) responsibility as the dependent variable.*

*The method used is survey method with the results of the analysis of correlational studies. The population in this study were teacher's state at a senior high school in Cakung East Jakarta there is 180 teachers. Samples were taken by using simple random sampling technique. The technique is based on the sample size used in this study as many as 124 teachers. Data collection for the variable behavior of the self efficacy (X) and responsibility (Y) using a questionnaire.*

*Hypothesis testing is done using product moment correlation formula in can correlation coefficient  $(r) = 0,47057$  and  $t\text{-test} = 5,891$  and the significance level  $\alpha = 0,05$ . From this research, we get there's positive relation between self efficacy and responsibility. This implication of this research is to improve teacher's responsibility in senior high school Cakung, East Jakarta.*

**Keywords: Self Efficacy, Responsibility**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/ KARYA INOVASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Reny Yuliani Subur  
No. Registrasi : 1445110093  
Jurusan : Manajemen Pendidikan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi/ karya inovasi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur”**

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian/ pengembangan pada bulan Januari – Juli 2015.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/ karya inovasi yang pernah dibuat orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, Juli 2015

Yang Membuat Pernyataan



Reny Yuliani Subur

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.”**. penelitian ini dibuat sebagai salah satu syarat tugas akhir kuliah yaitu skripsi dan untuk memperoleh gelar sarjana.

Peneliti menyampaikan terima kasih terhadap pihak yang telah membantu dalam proses penulisan penelitian, adapun pihak-pihak tersebut antara lain :

1. Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan I Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Nurhattati Fuad, M.pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan.
4. Dr. Dwi Deswary, M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Drs. Heru Santosa, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan dan saran selama proses penulisan skripsi.
5. Sulluruh dosen-dosen Jurusan Manajemen Pendidikan yang telah membimbing dan memberikan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dengan maksimal baik secara moril maupun materil.
7. Teman–teman seperjuangan mahasiswa Manajemen Pendidikan angkatan 2011 yang telah memberikan dukungan, motivasi dan berbagi ilmu.

8. Pihak sekolah yang telah berkenan memberikan izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian di sekolah-sekolah yang peneliti jadikan sebagai tempat penelitian.

Do'a dan harapan terhadap Allah S.W.T senantiasa membalas kebaikan dan kemurahan hati terhadap semua pihak yang telah mendukung proses penulisan penelitian. Peneliti menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dibutuhkan kritik dan saran yang konstruktif untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana.

Jakarta, Juli 2015

Peneliti

Reny Yuliani Subur

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9

### **BAB II DESKRIPSI TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS PENELITIAN**

A. Kajian Teori .....	11
1. Efikasi Diri .....	11
2. Tanggung Jawab .....	23
3. Hasil Penelitian yang Relevan .....	29
4. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab .....	30

B. Kerangka Berpikir.....	33
C. Hipotesis Penelitian.....	36

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian .....	37
B. Waktu danTempat Penelitian .....	37
C. Pendekatan dan Desain Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel.....	40
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	42
1. Definisi Konseptual .....	42
a. Efikasi Diri .....	42
b. Tanggung Jawab .....	42
2. Definisi Operasional.....	42
a. Efikasi Diri .....	42
b. Tanggung Jawab .....	43
3. Kisi-kisi Instrumen.....	43
4. Pengujian Persyaratan Instrumen.....	45
a. Pengujian Validitas .....	45
b. Perhitungan Reabilitas .....	46
F. Teknik Analisis Data .....	48
1. Uji Normalitas .....	48
2. Uji Linieritas .....	50
G. Hipotesis Statistik.....	52

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	56
1. Karakteristik Sampel Menurut Jenis Kelamin.....	56
2. Karakteristik Sampel Menurut Tingkat Pendidikan .....	57
3. Karakteristik Sampel Menurut Usia.....	58
4. Karakteristik Sampel Menurut Masa Kerja.....	60
B. Deskripsi Data di Lapangan .....	61
1. Deskripsi Data Efikasi Diri.....	61
2. Deskripsi Data Tanggung Jawab .....	64
C. Pengujian Persyaratan Analisis.....	67
1. Uji Normalitas .....	67
2. Uji Linieritas .....	68
D. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	71
1. Pengujian Hipotesis .....	71
2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
E. Keterbatasan Penelitian .....	83

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	84
B. Implikasi .....	84
C. Saran.....	85
Daftar Pustaka .....	87
Lampiran .....	90
Daftar Riwayat Hidup .....	158

## Daftar Tabel

Tabel 3.1.	Jumlah Sampel Penelitian .....	41
Tabel 3.2.	Kisi-kisi Instrumen .....	43
Tabel 4.1.	Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2.	Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	57
Tabel 4.3.	Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.4.	Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Masa Kerja .....	60
Tabel 4.5.	Distribusi Frekuensi Data Efikasi Diri .....	62
Tabel 4.6.	Distribusi Frekuensi Data Tanggung Jawab.....	65

## Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	35
Gambar 3.1. Desain Penelitian .....	39
Gambar 4.1. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 4.2. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58
Gambar 4.3. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia .....	59
Gambar 4.4. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Gambar 4.5. Grafik Histogram Efikasi Diri.....	63
Gambar 4.6. Grafik Histogram Tanggung Jawab .....	66
Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab .....	69
Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Linieritas .....	70
Gambar 4.9. Kurva Hasil Uji-t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	90
Lampiran 2. Uji Validitas Variabel X.....	97
Lampiran 3. Analisi Butir Uji Validitas Variabel X.....	100
Lampiran 4. Tabel Hasil Analisi Butir Instrumen Variabel X.....	102
Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Y.....	103
Lampiran 6. Analisi Butir Uji Validitas Variabel Y.....	106
Lampiran 7. Tabel Hasil Analisi Butir Instrumen Variabel Y.....	108
Lampiran 8. Perhitungan Reliabilitas Variabel X.....	109
Lampiran 9. Perhitungan Reliabilitas Variabel Y.....	112
Lampiran 10. Skor Hasil Penelitian Variabel X .....	115
Lampiran 11. Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel X .....	117
Lampiran 12. Skor Hasil Penelitian Variabel Y .....	119
Lampiran 13. Perhitungan Rata-rata dan Simpangan Baku Variabel Y .....	121
Lampiran 14. Perhitungan Distribusi Frekuensi .....	123
Lampiran 15. Perhitungan Uji Normalitas Variabel X (Uji Liliefors) .....	125
Lampiran 16. Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y (Uji Liliefors) .....	128

Lampiran 17. Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan	
Regresi Linier.....	131
Lampiran 18. Grafik Persamaan Linier .....	134
Lampiran 19. Perhitungan Uji Koefisien Regresi.....	135
Lampiran 20. Perhitungan Uji Koefisien Kolerasi.....	136
Lampiran 21. Perhitungan Uji Hipotesis Koefisien dengan	
Uji Transformasi t.....	138
Lampiran 22. Populasi dan Sampel Penelitian .....	139
Lampiran 23. Grafik Data Penelitian .....	140
Lampiran 24. Tabel Nilai Kritis Uji Liliefors untuk Normalitas .....	144
Lampiran 25. Tabel Nilai-Nilai dalam Distribusi t.....	145
Lampiran 26. Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i> .....	146
Lampiran 27. Surat Izin Penelitian .....	147
Lampiran 28. Surat Hasil Penelitian .....	153

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran. Karena pendidikan merupakan bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan dapat meningkatkan kualitas manusia seutuhnya. Kualitas pendidikan saat ini belum menunjukkan relevansi yang signifikan dengan kebutuhan masyarakat. Bahkan hasil pendidikan yang semestinya segera dinikmati oleh masyarakat sering masih menjadi beban masyarakat.

Pendidikan merupakan sebuah program. Program yang melibatkan sejumlah komponen yang bekerja sama dalam sebuah proses untuk mencapai tujuan yang di programkan. Sebagai sebuah program, pendidikan merupakan aktivitas sadar dan sengaja yang diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan.<sup>1</sup>

Dewasa ini, pendidikan sangat diperlukan baik bagi anak-anak maupun bagi orang dewasa. Sebagian besar masyarakat menyadari pentingnya pendidikan dalam menata masa depan yang lebih baik.

---

<sup>1</sup> Purwanto, *Evaluasi Hasil Belajar* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h. 1

Oleh karena itu setiap negara senantiasa berusaha meningkatkan mutu pendidikan, di samping bidang yang lain dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang bermutu dan kompetitif. Sudah tidak dapat diragukan lagi bahwa pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting guna membangun manusia yang berpengetahuan, bermoral, dan bermartabat. Tanpa pendidikan, manusia menjadi terbelakang dan sulit berkembang. Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi setiap bangsa, terlebih bagi bangsa yang sedang berkembang dan yang sedang giat membangun negaranya.

Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada keberadaan guru yang bermutu. Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem praktik pendidikan yang bermutu. Pencapaian keberhasilan dalam dunia pendidikan, sangat dipengaruhi oleh guru/pendidik dalam membelajarkan peserta didik. Membelajarkan adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sosok yang memiliki peranan yang sangat penting. Ia figur yang sangat berarti dan diharapkan oleh para peserta didiknya yang haus akan ilmu pengetahuan. Tidak mudah menjadi guru. Selain keikhlasan hati dan ketulusan dalam mendidik, guru juga perlu memiliki keterampilan

husus dalam mengajar. Hal ini penting karena guru ialah orang yang bertanggung jawab dalam mencerdaskan anak-anak didiknya.

Guru mempunyai peranan esensial sebagai aktor pendidik yang mempunyai tugas ganda, baik mengembangkan keilmuan maupun moral. Tugas guru tidak hanya *transfer of knowledge* (memindahkan pengetahuan), melainkan juga *transfer of value* (mengubah nilai). Tugas ganda tersebut membutuhkan pada akhirnya menuntut tanggung jawab yang besar pada guru. Tanggung jawab merupakan kewajiban atas tugas yang diembannya. Namun ada kalanya tanggung jawab tersebut tidak dilaksanakan dengan baik bahkan terabaikan seperti sekarang banyak terjadi.<sup>2</sup>

Profesi guru bukan sekedar wahana untuk menyalurkan hobi ataupun sebagai pekerjaan sambilan, akan tetapi merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian profesional secara maksimal. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab atas ketercapaian tujuan pembelajaran di sekolah hal ini menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka di sekolah.

---

<sup>2</sup>Uqoillah. *Pemberdayaan dan Tanggung Jawab Guru SMP Negeri*. <https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/pemberdayaan-dan-tanggung-jawab-guru/> ( akses 15/01/2015)

Berbicara mengenai guru, sesungguhnya mereka diharapkan menjadi masyarakat yang memiliki pengetahuan yang luas dan pemahaman yang mendalam. Salah satu permasalahan dalam pendidikan adalah masalah tanggung jawab kerja guru yang rendah, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tentunya seorang guru dituntut untuk dapat meningkatkan tanggung jawab kerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Efikasi diri bukan sekedar alat yang menggambarkan pikiran, namun Efikasi diri menggabungkan antara pikiran dan pengetahuan. Efikasi diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Efikasi diri pun menjadi sebuah hal penting bagi sebuah komitmen atau tanggung jawab, dan tanggung jawab hanya dapat direalisasikan apabila seseorang percaya bahwa mereka memiliki rasa percaya diri untuk melaksanakan sebuah tanggung jawab yang mereka emban.

Tanggung jawab adalah sebuah kesadaran manusia atau seseorang akan tingkah laku atau perbuatannya baik disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab sendiri mengakibatkan setiap manusia mempunyai kemungkinan dan di banyak situasi tanggung jawab pun merupakan sebuah kewajiban moral dan hukum untuk bertanggung jawab terhadap orang lain maupun bertanggung jawab terhadap sebuah tugas yang diberikan. Tanggung jawab

memiliki kaitan yang sangat erat dengan efikasi diri, dimana efikasi diri yang terjadi mempengaruhi bagaimana tanggung jawab seseorang dalam melakukan sesuatu.

Kaitan antara efikasi diri dengan tanggung jawab dapat dilihat dari semakin seringnya terjadi bentuk pelanggaran atau tindakan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya seseorang laksanakan, ditemukan berbagai kasus guru yang belum melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, khususnya guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Pada penelitian kali ini, peneliti mencoba mengambil contoh permasalahan terkait tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung, seperti yang dilansir pada portal berita Radar Online.co.id sebagai berikut:

Hasil pemeriksaan BAP Tendik Dikmen Jaktim bahwa salah seorang guru SMAN 76 Jakarta terbukti melakukan penjualan buku dan dinyatakan melanggar hukum, padahal sudah ada larangan yang tertuang dalam Permendiknas No 2 Tahun 2008 Pasal 11 tentang larangan jual buku. Berawal dari adanya laporan pengurus kelas XII IPA-1 yang bernama Arif memperlakukan buku teks penjas kes berstempel yang di jual kepada siswa pada minggu pertama September 2014<sup>3</sup>.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan bahwa permasalahan utama yang di hadapi adalah rendahnya tanggung jawab mengajar guru. Tanggung jawab mengajar guru yang rendah

---

<sup>3</sup>Ranto Manulang. *Kasie Tendik Dikmen Jaktim akan memeriksa Masri*. <http://radaronline.co.id/2014/10/02kasie-tendik-dikmen-jaktim-akan-memeriksa-masri/> (akses 27/10/2014)

terbentuk karena kurangnya perhatian terhadap standar moral, kurangnya perhatian terhadap sesama, kurangnya perhatian terhadap konsekuensi, serta kurangnya perilaku yang menjunjung tinggi kode etik guru, maka diperlukan solusi untuk memecahkan permasalahan ini dengan meningkatkan tanggung jawab dalam mengemban tugas dan kewajiban yang diberikan antar sesama guru yang baik.

Menjadi suatu permasalahan jika guru tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dinilai memiliki tanggung jawab yang rendah atas profesinya. Rendahnya tanggung jawab guru akan berakibat fatal pada proses dan hasil pendidikan tersebut. Salah satu faktor yang membuat tanggung jawab rendah adalah efikasi diri yang kurang optimal. Guru akan berpotensi lebih baik apabila mereka memiliki efikasi diri yang optimal. Salah satu contoh lainnya mengenai banyak permasalahan terkait rendahnya tanggung jawab guru di DKI Jakarta seperti kata Djuhari yang dilansir pada harian kompas berikut ini:

Sebagian besar guru muatan lokal di wilayah Jakarta kurang mengenal nilai-nilai kebudayaan daerah setempat. Menurutnya, hal ini menjadi momok bagi kesadaran budaya siswa sekolah karena tenaga pengajar kurang memahami bahan ajar. "nilai-nilai yang terkandung dalam budaya suatu daerah sebaiknya lebih dipahami guru sekolah. Banyak guru yang mengetahui

Patung Lubang Buaya tetapi kurang paham nilai dari patung tersebut.”<sup>4</sup>

Berdasarkan isu tersebut mencerminkan bahwa guru dinilai kurang bertanggung jawab atas tugasnya sebagai pengembang kurikulum. Kasus lainnya yang menggambarkan bahwa adanya tanggung jawab guru yang rendah seperti yang lansir pada harian tempo berikut ini:

Kepala Dinas Pendidikan DKI Jakarta Lasro Marbun menyatakan dua guru pembina di SMA Negeri 3 Jakarta dinonaktifkan sebagai guru pembina ekstra kurikuler pencinta alam. Pemberhentian itu dilakukan terkait dengan kasus dugaan kekerasan di organisasi sekolah itu hingga menewaskan siswa bernama Caesar Arfiand, 15 tahun. Kedua guru tersebut dianggap lalai karena tidak memantau kondisi Arfiand sebelum dan sesudah menjalani kegiatan tersebut. Selain itu, dalam kondisi kritisnya, guru dianggap tidak menunjukkan tanggung jawab mereka dalam mengurus korban.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana tanggung jawab guru yang terkait dengan efikasi diri yang dimiliki oleh guru di SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

---

<sup>4</sup>Uqoillah. *Pemberdayaan dan Tanggung Jawab Guru SMP Negeri*. <https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/pemberdayaan-dan-tanggung-jawab-guru/> (akses 15/01/2015)

<sup>5</sup>Adi Perdana. *Guru SMAN 3 Dinonaktifkan Agar Fokus Penyidikan*. <http://www.tempo.co/read/news/2014/06/29/064588974/Guru-SMA-3-Dinonaktifkan-Agar-Fokus-Penyidikan> (akses 15/01/2015)

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka terdapat masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan tanggung jawab?
2. Apakah terdapat hubungan antara mutu guru dengan tanggung jawab?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan tanggung jawab?
4. Apakah terdapat hubungan antara loyalitas dengan tanggung jawab?
5. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka batasan masalah yang ingin peneliti ketahui mengenai :

1. Efikasi diri (Variabel X) yang dimiliki guru untuk digunakan dalam kegiatan di sekolah.
2. Tanggung jawab (Variabel Y) guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

3. Penelitian dilakukan di SMA Negeri se-Kecamatan Cakung Jakarta Timur dengan unit analisis guru SMA Negeri yang telah berstatus PNS Tahun ajaran 2014/2015.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka manfaat penelitian dapat diketahui sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dari segi ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, informasi, dan masukan mengenai konsep efikasi diri dan tanggung jawab guru serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur, sebagai bahan acuan dan masukan dalam meningkatkan efikasi diri dan tanggung jawab yang dilakukan oleh guru.
- b. Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam penggunaan efikasi diri yang dimiliki serta meningkatkan tanggung jawab guru yang ada di SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
- c. Bagi peneliti, agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri yang ada di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

### d. Manfaat Metodologi

Penelitian ini tidak menghasilkan metodologi baru, sehingga peneliti masih menggunakan metodologi lama dalam meneliti hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab.

**BAB II**

**KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

**PENELITIAN**

**A. KAJIAN TEORI**

1. Efikasi Diri

Dalam kehidupan sehari-hari efikasi diri merupakan hal yang perlu dimiliki oleh seseorang. Dengan adanya efikasi diri lebih banyak hasil kerja yang dicapai, mendorong timbulnya rasa tanggung jawab dan membebaskan orang lain dari ketergantungan kepada keahlian orang lain.

Menurut Bandura dalam buku *Organization Behavior, Structure, Processes* menjelaskan bahwa:

*The self-efficacy concept as a part of social learning theory. He contends that self-efficacy is a belief that we can perform adequately in a particular situation. People's sense of capability influences their perception, motivation, and performance. Most individuals don't even try to do things, such as accept a promotion or use a computer, when they expect to be ineffectual.<sup>1</sup>*

Menurut Bandura konsep dari efikasi diri merupakan bagian dari teori pembelajaran sosial. Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan

---

<sup>1</sup>John M. Ivancevich, James L Gibson, *Organization Behavior, Structure, Processes* 14 th edition (New York: The McGraw-Hill Companies, 2012), h.113

seseorang, sehingga seseorang dapat menampilkan sesuatu yang baik. Kemampuan seseorang mempengaruhi persepsi mereka, motivasi mereka dan kinerja mereka.

Kebanyakan orang tidak pernah mencoba untuk melakukan suatu hal, seperti ketika menerima sebuah promosi kerja atau ketika menggunakan sebuah komputer, mereka merasa tidak mampu menyelesaikan tugas tersebut. Menurut John M. Ivancevich dan James L. Gibson :

*The behaviors of a person with high self-efficacy are positive, success driven, and goal oriented. When they need assistance, they look for tangible aid and not reassurance or emotional support. On the other hand, a person with low self-efficacy sees problems and worries and thinks in terms of failing or not being able to do a high-quality job.<sup>2</sup>*

Menurut John M. Ivancevich dan James L. Gibson perilaku seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi merupakan sebuah hal yang positif, dan berorientasi pada hasil. Ketika mereka membutuhkan asisten, mereka melihat sebuah kenyataan sebagai suatu hal yang dapat membantu, dan sebuah dukungan emosional. Pada kesempatan yang lain, seseorang dengan tingkat efikasi diri yang rendah melihat masalah dan ancaman sebagai sebuah kegagalan dalam menghasilkan sebuah pekerjaan yang berkualitas. Parella dan Soricone menjelaskan konsep efikasi diri:

---

<sup>2</sup> *Ibid*

*Self-efficacy is focused on the ability to accomplish a specific set of tasks, while “self-confidence”, might be described as a global feeling of being able to accomplish most tasks.*<sup>3</sup>

Parella dan Soricone menjelaskan konsep *self-efficacy* berfokus pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pokok, yang mana kepercayaan diri dapat di deskripsikan sebagai sebuah kesanggupan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Don Hellriegel, John W. Slocum Jr pun berpandangan lain mengenai konsep efikasi, mereka menjelaskan bahwa, “ *self-efficacy is the individual’s estimate of his or her own ability to perform a specific task in a particular situation.*”<sup>4</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum menjelaskan, bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dapat ditampilkannya dalam menyelesaikan sebuah tugas .

Selanjutnya konsep dari Don Hellriegel, John W. Slocum Jr mengemukakan pendapatnya, “*if employees have low self-efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance.*”<sup>5</sup> Konsep efikasi dari Don Hellriegel, John W. Slocum Jr adalah jika seorang pekerja memiliki *self efficacy* yang rendah mereka percaya sekeras

---

<sup>3</sup> Janet Looney, *Teaching, Learning, and Assesment for Adults Improving Foundation Skills* (USA: OECD, 2008), h. 48

<sup>4</sup> Don Hellriegel, John W.Slocum Jr, *Organizational Behavior threeteenth Edition* (USA : South Western Cengage Learning, 2008), h. 151

<sup>5</sup> *Ibid.h.152*

apapun mereka mencoba, sesuatu akan terjadi untuk mencegah mereka dalam mencapai kinerja yang baik.

Jennifer M. George, Gareth R. Jones berpendapat, *“just as self-efficacy is an important determinant of individual accomplishments.”*<sup>6</sup>

Jennifer M. George, Gareth R. Jones berpendapat bahwa *self efficacy* adalah sebuah faktor penting dari prestasi seseorang. Dalam sebuah teori yang berjudul *Social Cognitive Theory* menjelaskan, *“self efficacy Leads the learner to believe he or she can perform Successfully.”*<sup>7</sup>

Dalam konsep tersebut dijelaskan bahwa efikasi diri membimbing seseorang agar mereka percaya bahwa ia dapat menampilkan sebuah pekerjaan dengan sukses.

*The Theory States* menjelaskan bahwa, *“high self-efficacy also helps ensure that employees will be motivated to try to reach difficult goals.”*<sup>8</sup> Dalam Teori States dijelaskan bahwa efikasi diri yang tinggi juga membantu pegawai dalam memotivasi mereka untuk mencoba untuk menaklukkan sebuah tantangan yang sulit. Tokoh lainnya yang menjelaskan mengenai konsep efikasi diri adalah Mathieu and Martineau efikasi diri berarti :

---

<sup>6</sup> Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior 5 th edition* (New Jersey: Pearson Inc, 2008), h. 334

<sup>7</sup> Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth edition* (New Jersey: Pearson Inc, 2012), h. 137

<sup>8</sup> *Ibid.* h.202

*Outcome of training that should be measured is job-related attitudes. In particular, it has been found consistently that training should build self-efficacy, and that self-efficacy, in turn, will positively affect performance.*<sup>9</sup>

Menurut Mathieu and Martineau hasil dari pelatihan adalah membangun sebuah efikasi diri, jadi efikasi diri dapat dibangun melalui sebuah pelatihan untuk para pegawai. Bandura mengemukakan, "*people with low self-efficacy look for tangible evidence to abandon a goal, Conversely, people with high self-efficacy commit to high goals.*"<sup>10</sup> Bandura mengemukakan bahwa orang dengan efikasi yang buruk tidak akan memiliki komitmen untuk mendapatkan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya seseorang dengan efikasi diri yang baik akan berkomitmen untuk memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya. Brief dan Nord berpandangan bahwa, "*self-efficacy, is the individual's belief that they possess the capability to skillfully perform task activities.*"<sup>11</sup> Menurut Brief dan Nord efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menampilkan kegiatan sebuah tugas dengan baik. Efikasi diri menurut Ricky W.Griffin adalah sebagai berikut :

*Self-efficacy is a related but subtly different personality characteristic. A person's self efficacy is that person's belief*

---

<sup>9</sup> Edwin A.Locke, *The Blackwell Hand Book of Principles of Organizationl Behavior* (New York: Blackwell Publishing, 2003), h.58

<sup>10</sup> *Ibid.*h.111

<sup>11</sup> *Ibid.*h.141

*about his or her capabilities to perform a task. People with high self-efficacy believe that they can perform well on a specific task, whereas people with low self-efficacy tend to doubt their ability to perform a specific task. Self assessments of ability contribute to self-efficacy, but so does the individual's personality. Some people simply have more self-confidence than others. This belief in their ability to perform a task effectively results in their being more self-assured and better able to focus their attention on performance.*<sup>12</sup>

Efikasi diri menurut Ricky W.Griffin dan Moorhead adalah bahwa efikasi diri merupakan ciri kepribadian yang terkait tapi agak berbeda. Efikasi diri seseorang merupakan kepercayaan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan sebuah tugas.

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan baik, sedangkan orang-orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu.

Penilaian diri turut berkontribusi dalam pembentukan efikasi diri, begitu juga dengan kepribadian individu. Beberapa orang hanya memiliki kepercayaan diri yang lebih dari orang lain.

Keyakinan akan kemampuan membuat mereka percaya bahwa, mereka dapat melakukan tugas secara efektif, yang menjadikan mereka menjadi lebih mandiri dan lebih memusatkan perhatian mereka pada kinerja yang akan diberikan.

---

<sup>12</sup> Ricky W.Griffin, Moorhead, *Organizational Behavior Managing People and Organization 11th edition* (Mason: South-Western Cengage Learning, 2014), h.69

Efikasi diri menurut Bandura," *the concept of self-efficacy describe a person's beliefs concerning his or her ability to successfully perform a given behavior.*"<sup>13</sup> Konsep efikasi diri menggambarkan keyakinan seseorang mengenai atau kemampuannya untuk berhasil melakukan perilaku tertentu. Bandura menjelaskan konsep lain dari efikasi diri seperti berikut ini :

*Efficacy beliefs are relevant to behavior in at least three ways: First, self-efficacy beliefs influence whether a person will exhibit approach or avoidance behavior. Second, perceived self-efficacy effects the quality of a person's performance. Third, self-efficacy beliefs influence persistence and whether or not a person will pursue a given behavior in the presence of obstacles.*<sup>14</sup>

Bandura menjelaskan efikasi diri terdiri dari tiga konsep, pertama keyakinan efikasi diri mempengaruhi apakah pribadi akan menunjukkan pendekatan atau perilaku penghindaran. Kedua, efikasi diri dianggap berpengaruh terhadap kualitas kinerja seseorang. Ketiga, keyakinan efikasi diri mempengaruhi ketekunan dan apakah atau tidak seseorang akan mengejar perilaku tertentu dengan adanya sebuah hambatan. Implikasi dari efikasi diri yang dikemukakan oleh Hackett and Betz ialah sebagai berikut :

---

<sup>13</sup> Benjamin Schneider, D. Brent Smith, *Personality and Organizations* (London: Lawrence Erlbaum associates publisher, 2004), h.147

<sup>14</sup> *Ibid*

*The implications of self-efficacy theory for career development are clear as noted by Hackett and Betz , For an individual to consider a particular vocational alternative, he or she needs to have some confidence in the ability to successfully perform the educational and occupational requirements of the program or vocation. Individuals with high self-efficacy beliefs in a wide range of vocational categories will perceive more alternatives available to them for career choice. Low self-efficacy beliefs result in avoidance and fear of a particular domain of behavior. Thus, an individual will avoid experiences that would facilitate the development of skills and improve confidence and interests in a vocational area. On the other hand, high self-efficacy beliefs tend to stimulate approach behavior and facilitate the development of skills and interests.<sup>15</sup>*

Implikasi dari efikasi diri menjelaskan bahwa bagi seorang individu untuk mempertimbangkan alternatif, ia perlu memiliki beberapa keyakinan pada kemampuan untuk berhasil melakukan persyaratan pendidikan dan pekerjaan dari program atau kejuruan.

Individu dengan keyakinan efikasi diri yang tinggi dalam berbagai kategori kejuruan akan melihat lebih banyak alternatif yang tersedia bagi mereka untuk pilihan karir. Keyakinan efikasi diri yang rendah mengakibatkan penghindaran dan takut terhadap perilaku tertentu. Demikian, seorang individu akan menghindari pengalaman yang akan memfasilitasi pengembangan keterampilan dan meningkatkan kepercayaan dan minat. Disisi lain, keyakinan efikasi diri

---

<sup>15</sup> *Ibid*

yang tinggi cenderung untuk mensimulasikan perilaku pendekatan keterampilan dan minat.

Dalam meningkatkan efikasi diri diperlukan sebuah *training* atau pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Stephen P. Robins dan Timothy A. Judge :

*Employees with high self-efficacy have strong expectations about their abilities to perform in new situations. They're confident and expect to be successful. Training, then, is a means to positively affect self-efficacy because employees may be more willing to undertake job tasks and exert a high level of effort.<sup>16</sup>*

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi memiliki harapan yang kuat tentang kemampuan mereka untuk tampil di situasi yang baru. Mereka percaya diri dan berharap untuk menjadi sukses. Pelatihan, merupakan sarana untuk secara positif mempengaruhi efikasi diri karena pegawai mungkin lebih bersedia untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dan mengerahkan kinerjanya. Selanjutnya konsep lainnya dikemukakan oleh John M. Ivancevich dan James L. Gibson menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi yang digunakan dalam konsep efikasi diantaranya adalah sebagai berikut :

*Self-efficacy has three dimensions: magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak; and*

---

<sup>16</sup> Stephen P. Robins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th edition* (New Jersey: Pearson education Inc, 2013), h. 566

*generality, the degree to which the expectation is generalized across situations.*<sup>17</sup>

John M. Ivancevich dan James L. Gibson menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki tiga dimensi diantaranya adalah Besaran mencakup tingkat kesulitan tugas yang orang yakini dapat terselesaikan atau tercapai. Kekuatan mengacu pada keyakinan individu berdasarkan besar kecilnya besaran. Sedangkan generalitas merujuk pada tingkat di mana ekpektasi/harapan digeneralisasi/ berlaku sepanjang situasi. Sumber-sumber efikasi diri menurut Bandura adalah sebagai berikut :

- a) *Past performance is one of the most powerful sources of self-efficacy. Employees who have succeeded on job-related activities in the past are likely to have higher self-efficacy for such activities than employees who have failed.*
- b) *Vicarious experience or observation of others is another source of self-efficacy.*
- c) *An individual's reading of his or her internal physiological states.*
- d) *Verbal persuasion—that is, trying to convince people that they have the ability to learn and succeed at a particular task—can give rise to self-efficacy.*<sup>18</sup>

Bandura mengidentifikasi sumber-sumber dari efikasi diri antara lain bahwa efikasi diri berasal dari penampilan atau hasil kerja yang pernah sebelumnya diselesaikan, pegawai yang sukses dalam pekerjaannya akan memiliki efikasi diri yang baik, sumber yang kedua

---

<sup>17</sup> *Ibid.*h.159

<sup>18</sup> *Ibid.*h.142

adalah berasal dari pengalaman atau hasil dari sebuah pengamatan, untuk yang ketiga adalah pemikiran dari diri sendiri menentukan efikasi diri seseorang, sumber yang terakhir adalah ajakan, ajakan atau kepercayaan yang diberikan oleh seseorang akan membangkitkan efikasi diri seseorang.

Pembelajaran mengenai efikasi diri terdiri dari tiga hal diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) *Employees with a low level of self-efficacy may never try to learn how to perform challenging tasks because they think they will fail at them. Such employees tend to set relatively low goals for themselves. Conversely, an individual with high self-efficacy is likely to try to learn how to perform demanding tasks and set high personal goals.*
- b) *Employees with high self-efficacy generally work hard to learn how to perform new behaviors because they are confident that their efforts will be successful. Employees with low self-efficacy may exert less effort when learning how to perform complicated or difficult behaviors, not because they are lazy but because they don't think the effort will pay off.*
- c) *Employees with high self-efficacy are confident that they can learn how to perform a given task, they are likely to persist in their efforts even in the face of temporary setbacks or problems. Conversely, employees with low self-efficacy, who think they are unlikely to learn a difficult task, are likely to give up as soon as an obstacle appears or the going gets a little tough.<sup>19</sup>*

Pembelajaran mengenai efikasi diri terdiri dari tiga hal diantaranya adalah Pegawai dengan efikasi diri yang rendah mereka

---

<sup>19</sup> Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *op.,cit*, h.141

tidak akan pernah mempelajari bagaimana menjalankan sebuah tantangan atau tugas yang diberikan karena mereka berpikir mereka akan gagal. Sebaliknya pegawai dengan efikasi diri yang tinggi mereka akan mempelajari bagaimana menjalankan sebuah tugas atau sebuah tantangan dan mendapatkan sebuah hasil yang baik.

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi cenderung akan bekerja lebih keras untuk memahami sebuah lingkungan atau situasi yang baru karena mereka percaya bahwa mereka akan sukses, begitu pun sebaliknya. Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi akan menampilkan atau menyelesaikan sebuah tugas dengan baik, sebaliknya pegawai dengan efikasi diri yang rendah mereka akan cepat putus asa dalam menjalankan sebuah tugas. Dari teori yang dijelaskan tersebut dapat mengetahui bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang kuat atau memiliki hubungan yang positif dalam memberikan tanggung jawab seseorang terhadap sebuah tugas yang diembannya.

Berdasarkan deskripsi konsep yang telah diuraikan, dapat disintesis bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu dengan indikator: 1) Berkeyakinan terselesaikannya sebuah tugas yang sulit, 2) Berkeyakinan mampu menyelesaikan sebuah tugas, 3) Harapan yang tinggi dari sebuah tugas.

## 2. Tanggung Jawab

Pada dasarnya tanggung jawab adalah sebuah kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatannya baik disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab sangat penting kaitannya dalam kehidupan seseorang. Pendapat mengenai tanggung jawab dikemukakan oleh Ricky W.Griffin dan Moorhead adalah bahwa, ” *responsibility is an obligation to do something with the expectation that some act or output will result. Responsibility ultimately derives from the ownership of the organization.*”<sup>20</sup> Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu dengan harapan bahwa beberapa tindakan yang dilakukan akan menghasilkan sesuatu. Tanggung jawab pada akhirnya berasal dari kepemilikan organisasi.

Menurut Ricky W.Griffin dan Moorhead pun menjelaskan dimana,” *responsibility cannot be delegated down to others.*”<sup>21</sup> Tanggung jawab tidak dapat didelegasikan kepada orang lain. Pendapat menurut Ricky W.Griffin dan Moorhead lainnya tentang tanggung jawab adalah ,” *responsibility is an obligation to do something with the expectation of achieving some output.*”<sup>22</sup> Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu, harapan untuk mencapai beberapa hasil.

---

<sup>20</sup> Ricky W.Griffin, Moorhead, *op.cit.*, h. 448

<sup>21</sup> *Ibid.*h.449

<sup>22</sup> *Ibid.*h.452

Ricky W.Griffin dan Moorhead memaparkan,” *responsibility is delegated in his or her department must notify top management and gain its support.*”<sup>23</sup> Tanggung jawab didelegasikan atau departemennya harus memberitahukan manajemen puncak dan memberikan sebuah dukungan. James L gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr, Robert Konopaske menuturkan bahwa, “*individuals can and will assume responsibility only for the distinct component or part of a project or product they work on.*”<sup>24</sup> Individu dapat dan akan mengasumsikan bahwa tanggung jawab hanya sebagai komponen pembeda atau bagian dari sebuah proyek atau produk dari apa yang sedang mereka kerjakan.

Membahas mengenai tanggung jawab dijelaskan bahwa,” *job enrichment occurs when employees are given more responsibility for scheduling, coordinating, and planning their own work.*”<sup>25</sup> Memperbanyak pekerjaan dapat terjadi ketika pegawai memberikan lebih banyak tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dengan kata lain penambahan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat terjadi

---

<sup>23</sup> *Ibid.*h.547

<sup>24</sup> James L gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr, Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Stucture, Processes Fourteenth edition* (New York : McGraw-hill Irwin companies Inc, 2009), h.249

<sup>25</sup> Steven L. Mc Shane,Mary Ann Von Glinow, *Organizations Behavior Fourteenth edition* (New York: McGraw-hill Irwin companies Inc, 2008), h.181

seseorang memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan apa yang diembannya.

Setiap manusia adalah pemimpin dan pemimpin diminta pertanggungjawabannya. Tanggung jawab secara bahasa terdiri atas dua kosa kata, tanggung jawab dan jawab pada kosa kata tanggung mempunyai konotasi memberikan sebagian dari potensi yang dimiliki kepada sesuatu untuk kemaslahatan yang lebih luas, atau menunaikan kewajiban yang telah diemban. Sedangkan pada kosa kata jawab artinya memberikan penjelasan untuk memuaskan pihak tertentu yang meminta keterangan dari beban yang telah diberikannya.<sup>26</sup>

Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.<sup>27</sup> Dedy Mulyana mengartikan tanggung jawab mencakup unsur pemenuhan tugas dan kewajiban. Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa tugas dan kewajiban dipertanggungjawabkan juga kepada individu dan kelompok lain, juga

---

<sup>26</sup>Dedy Mulyana. *Hakikat, Fungsi, Tujuan Serta Arti dari Tanggung Jawab Guru*. <http://mayyoli.blogspot.com/2013/01/hakikat-tanggung-jawab.html> (akses 15/01/2015)

<sup>27</sup>Naufal Muttaqiem. *Mengenal Arti Kata Tanggung Jawab*. <http://m.kompasiana.com/post/read/567952/2/mengenal-arti-kata-tanggung-jawab.html> (akses 30/12/2014)

dipertanggungjawabkan ketika dinilai menurut standar yang disepakati, dan dapat dipertanggungjawabkan menurut hati nurani.<sup>28</sup>

Tanggung jawab merupakan konsekuensi atas tugas atau kewajiban yang diberikan kepada seseorang. Akibat dari tugas yang diberikan kepada orang tersebut, maka secara otomatis sebuah tanggung jawab muncul. Herbert G. Hicks mengatakan :

*Responsibility is closely related to authority and power. Responsibility is the obligation to do something. In organization, responsibility is the duty that one has to perform his organizational tasks, functions, or assignments. Everyone in an organization has responsibility because everyone has a job or function to perform. In formal organizations there is no other reason for organizational membership.*<sup>29</sup>

Tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan otoritas dan kekuasaan. Tanggung jawab adalah sebuah kewajiban untuk melakukan sesuatu. Dalam organisasi, tanggung jawab adalah tugas yang harus kita laksanakan untuk memenuhi tugas, fungsi, atau pekerjaan organisasi. Setiap orang dalam organisasi memiliki tanggung jawab karena setiap orang memiliki pekerjaan atau fungsi yang harus dilakukan. Dalam organisasi formal ada alasan lain untuk keanggotaan organisasi. Henry Fayol membagi prinsip-prinsip

---

<sup>28</sup>Dedy Mulyana. *Hakikat, Fungsi, Tujuan Serta Arti dari Tanggung Jawab Guru*. <http://mayyoli.blogspot.com/2013/01/hakikat-tanggung-jawab.html> (akses 15/01/2015)

<sup>29</sup>Uqillah. *Pemberdayaan dan Tanggung Jawab Guru SMP Negeri* <https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/pemberdayaan-dan-tanggung-jawab-guru/> (akses 15/01/2015)

manajemen yang berhubungan dengan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) *Division of work-divide into specialized tasks and assign responsibilities to specific individuals.*
- b) *Authority-delegate authority along with responsibility.*
- c) *Discipline-make expectations clear and punish violations.*
- d) *Unity of command-each employee should be assigned to only one supervisor.*
- e) *Achieving Unity of direction-employees efforts should be focused on organizational objectives.*
- f) *Subordination of individual interest to the general interest-the general interest must predominate.*
- g) *Remuneration-systematically reward efforts that support the organization's direction.*
- h) *Centralization-determine the relative importance of superior and subordinate roles.*
- i) *Scalar chain-keep communications within the chain of command.*
- j) *Order-order jobs and material so they support the organization's direction.*
- k) *Equality-fair discipline and other enhance employee commitment.*
- l) *Stability and tenure of personal-promote employee loyalty and longevity.*
- m) *Initiative-encourage employee to act on their own in support of the organization's direction.*<sup>30</sup>

Prinsip-prinsip manajemen yang berhubungan dengan tanggung jawab adalah sebagai berikut pembagian kerja adanya tugas spesialisasi dan menugaskan tanggung khusus kepada individu, hak untuk memberi perintah dan dipatuhi, disiplin membuat dengan harapan dalam perkataan dan menghukum adanya pelanggaran,

---

<sup>30</sup>Uqoillah. *Pemberdayaan dan Tanggung Jawab Guru SMP Negeri*.  
<https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/pemberdayaan-dan-tanggung-jawab-guru/> (akses 15/01/2015)

kesatuan perintah setiap pegawai harus diberikan hanya satu pengawas, kesatuan pengarahan pekerja harus fokus untuk mencapai tujuan organisasi, meletakkan kepentingan perseorangan di bawah kepentingan umum, kepentingan perseorangan harus tunduk pada kepentingan organisasi, remunerasi-sistematis pemberian penghargaan terhadap arah dukungan organisasi, sentralisasi-menetapkan pentingnya hubungan relatif atasan dan bawahan, rantai skala menjaga komunikasi dalam rantai komando, pesanan pekerjaan dan material untuk mendukung organisasi, keadilan menerangkan disiplin dan meningkatkan tanggung jawab pegawai, stabilitas dan masa jabatan personil meningkatkan loyalitas dan ketahanan karyawan, inisiatif mendorong pegawai untuk bertindak sendiri organisasi. Lawrence menjelaskan konsepnya mengenai tanggung jawab seperti berikut ini :

*Indicators of high concern for responsibility are expressions of concern about meeting moral standards and obligations to others, concern for others, concern about consequences of one's own action, behavior according to a personal code of ethics, and critical self-judgment.<sup>31</sup>*

Lawrence menjelaskan bahwa indikator dari tanggung jawab adalah perhatian terhadap standar moral, perhatian terhadap sesama, perhatian terhadap konsekuensi, perilaku terhadap kode etik pribadi.

---

<sup>31</sup> Benjamin Schneider, D.Brent Smith, *Personality and Organizations* (London: Accociates Publisher, 2004), h. 269

Konsep yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tanggung jawab adalah efikasi diri, seperti yang dijelaskan oleh Ann Elisabeth Auhagen dan Hans Werner Bierhoff, "*high responsibility is influenced by feelings of high self efficacy.*"<sup>32</sup> Mereka menjelaskan bahwa tingginya tanggung jawab dipengaruhi oleh efikasi diri.

Berdasarkan deskripsi konsep yang telah diuraikan dapat sintesiskan bahwa tanggung jawab adalah kewajiban yang dirasakan oleh seseorang untuk mengerjakan sebuah tugas dengan indikator : 1) Perhatian terhadap standar moral, 2) Perhatian terhadap sesama, 3) Perhatian terhadap konsekuensi, 4) Berperilaku yang baik sesuai kode etik pribadi.

### **3. Hasil Penelitian yang Relevan**

Menurut penelitian dan hasil survey yang dilakukan oleh *American Express* mengenai tanggung jawab yang dimuat dalam buku *Organizational Behavior Structure Proses 14 th Edition* menjelaskan bahwa tanggung jawab memiliki peranan penting bagi seorang pegawai, dengan hasil survey sebagai berikut :

---

<sup>32</sup> Ann Elisabeth Auhagen, Hans Werner Bierhoff, *Responsibility : The Many Faces of a Social Phenomenon* (London: Routledge, 2001), h. 72

*A survey for looked at what workers most want from employers. It found the number one desire, at 46 percent, was personal feedback. That compares with the 32 percent who said they most wanted financial rewards. Some trends behind the demand: Today's employees have more decisionmaking authority, but the increased responsibility also means many want to know where they stand.<sup>33</sup>*

Survei yang telah dilakukan oleh *American Express* melihat hal apa yang paling diinginkan oleh para pegawai. Ditemukan hasil bahwa hal utama yang menjadi keinginan utama para pegawai adalah apabila dilihat dari 46 % hasil yang didapat mereka menginginkan adanya umpan balik yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaan mereka, dibandingkan dengan 32 % hasil survey mengatakan bahwa hal yang paling mereka inginkan adalah imbalan atau upah.

#### **4. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab**

Adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab dapat dilihat dari hasil penelitian Jennifer M. George, Gareth R. Jones yang dimuat dalam buku yang berjudul *Organizations Behavior, Stucture, Processes 14 th edition* mereka menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan tanggung jawab.

---

<sup>33</sup> James L gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr, Robert Konopaske, *op.,cit*, h. 165

*A person with a self efficacy might feel weel equipped to take on additional responsibility. However, an equally capable employee with low self efficacy might percieve that he or she can't handle any more responsibility.*<sup>34</sup>

Menurut Jennifer M. George, Gareth R. Jones seseorang dengan efikasi diri akan merasa mampu mengambil sebuah tanggung jawab. Tetapi dengan kata lain pekerja dengan efikasi diri yang rendah merasa ia tidak dapat melaksanakan tanggung jawab lebih. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan baik, sedangkan orang-orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu. Dengan kata lain efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi tanggung jawab seseorang ketika mengerjakan sebuah tugas.

Dalam sebuah jurnal "*Teacher's Attribution Style, Self Efficacy Beliefs and Their Beliefs About Dfferentiation*" yang ditulis oleh Petrie J. A. C. van der Zanden dari Radboud University Nijmegen menjelaskan bahwa, "*teachers with more positive self-efficacy beliefs also believed that they were primarily responsible for students' low achievements.*"<sup>35</sup> Menjelaskan bahwa guru dengan efikasi diri yang

---

<sup>34</sup>Jennifer M.George, Gareth R.Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior 5 th edition* (New Jersey: Pearson Inc, 2007), h. 288

<sup>35</sup> Petrie J. A. C. van der Zanden, *Teacher's Attribution Style, Self Efficacy Beliefs and Their Beliefs About Differentiation* (Amsterdam: VSNU, 2013), h. 4

positif percaya bahwa mereka bertanggung jawab terhadap prestasi siswa yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa antara efikasi diri dengan tanggung jawab memiliki hubungan yang positif.

Penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap tanggung jawab seseorang dimuat dalam sebuah jurnal "*Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers*" yang ditulis oleh Atilgan Erozkan dari Mugla Sitki Kocman University dimana ia berpendapat bahwa, "*accordingly, the fact that individuals who show a lack of self-confidence and unwillingness to take responsibility in problem solving have low self-respect and low self-efficacy.*"<sup>36</sup>

Hubungan yang positif dari efikasi diri dan tanggung jawab dapat dilihat bahwa faktanya seseorang yang menunjukkan kurangnya kepercayaan diri dan keengganan untuk mengambil tanggung jawab dalam pemecahan masalah memiliki rasa hormat yang rendah dan efikasi diri yang rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang sangat berpengaruh besar terhadap tanggung jawab yang di berikan.

Sharon Norris dari Regent University dalam jurnalnya yang berjudul "*An Examination of Self-Leadership*" berpendapat bahwa,

---

<sup>36</sup> Atilgan Erozkan, *Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers* (Turkey: Educational Consultancy and Research Center, 2014), h.450

*“employees who possess personal attributes such as need for autonomy and general selfefficacy may be more likely to take responsibility.”*<sup>37</sup> Pegawai yang memiliki atribut pribadi seperti kebutuhan untuk autonomi dan efikasi diri secara umum cenderung lebih tanggung jawab. Dengan kata lain seseorang dengan efikasi diri yang baik cenderung lebih bertanggung jawab ketimbang seseorang dengan efikasi diri yang rendah, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab.

## **B. Kerangka Berpikir**

Efikasi diri guru pada dasarnya merupakan penilaian seseorang atas apa yang dapat ditampilkannya dalam menyelesaikan sebuah tugas seseorang. Perilaku seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi merupakan sebuah hal yang positif, dan berorientasi pada hasil. Pada kesempatan yang lain, seseorang dengan tingkat efikasi diri yang rendah melihat masalah dan ancaman sebagai sebuah kegagalan dalam menghasilkan sebuah pekerjaan yang berkualitas.

Efikasi diri terdiri dari tiga konsep, pertama keyakinan efikasi diri mempengaruhi apakah pribadi akan menunjukkan pendekatan atau

---

<sup>37</sup> Sharon Norris, *An Examination of Self-Leadership* (Virginia: Emerging Leadership Journeys, 2008), h.43

perilaku penghindaran. Kedua, efikasi diri dianggap berpengaruh terhadap kualitas kinerja seseorang. Ketiga, keyakinan efikasi diri mempengaruhi ketekunan dan apakah atau tidak seseorang akan mengejar perilaku tertentu dengan adanya sebuah hambatan.

Tanggung jawab merupakan konsekuensi atas tugas atau kewajiban yang diberikan kepada seseorang. Akibat dari tugas yang diberikan kepada orang tersebut, maka secara otomatis sebuah tanggung jawab muncul.

Tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan otoritas dan kekuasaan. Tanggung jawab adalah sebuah kewajiban untuk melakukan sesuatu. Dalam organisasi, tanggung jawab adalah tugas yang harus kita laksanakan untuk memenuhi tugas, fungsi, atau pekerjaan organisasi. Setiap orang dalam organisasi memiliki tanggung jawab karena setiap orang memiliki pekerjaan atau fungsi yang harus dilakukan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan dapat diketahui bahwa efikasi diri berhubungan erat dengan tanggung jawab. Melalui pendalaman pemahaman mengenai pentingnya sebuah tanggung jawab maka guru-guru perlu meningkatkan efikasi diri yang dimilikinya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Secara sederhana kerangka berpikir dapat digambarkan seperti bagan berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### **C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teori, dan kerangka berpikir, yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan seperti berikut ini :

“Terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri yang berada di Kecamatan Cakung Jakarta Timur, dan penelitian ini dilaksanakan selama satu semester atau kurang lebih enam bulan, yaitu antara bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2015, melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan, meliputi:
  - a. Studi pendahuluan
  - b. Penyusunan proposal penelitian
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian, meliputi:
  - a. Persiapan penelitian
  - b. Penyusunan angket penelitian
  - c. Uji coba angket
  - d. Penyebaran angket penelitian

- e. Pengumpulan angket penelitian
3. Tahap Pengelolaan Data, meliputi:
    - a. Formulasi dan tabulasi data
    - b. perhitungan dan analisis data
  4. Tahap Penulisan Laporan

Setelah data diolah dengan teknik pengolahan data yang benar maka disusunlah laporan hasil penelitian

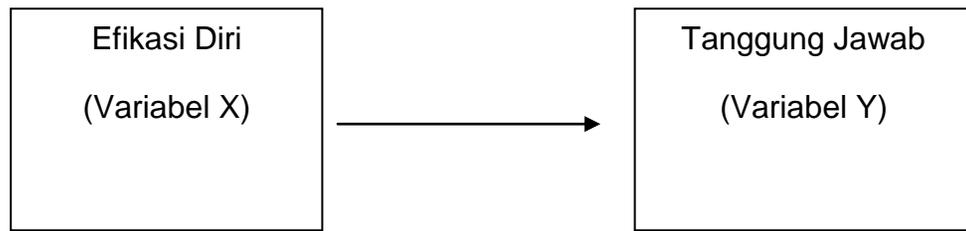
### **C. Pendekatan dan Desain Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survey melalui pendekatan korelasional. Dalam rancangan survey, peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini- opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut.

Sedangkan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada sektor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian ini mengambil dua variabel yaitu efikasi diri

sebagai variabel X, dan tanggung jawab sebagai variabel Y. Untuk menghubungkan dua variabel tersebut dapat digambarkan seperti dibawah ini:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

Berdasarkan desain penelitian yang telah diuraikan, dapat dilihat bahwa tanggung jawab guru akan berhubungan secara langsung dengan variabel bebas yaitu efikasi diri.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi yang dinotasikan dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti.<sup>1</sup> Adapun populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh

---

<sup>1</sup>Sofar Silaen, Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis* (Jakarta: IN MEDIA, 2013), h.87

guru SMA Negeri yang telah menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) di wilayah Kecamatan Jakarta Timur, yang diketahui berjumlah 5 sekolah SMA Negeri, dengan jumlah guru sebanyak 180 orang guru.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi terjangkau yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi<sup>2</sup>. Berdasarkan populasi terjangkau tersebut, maka dapat diambil sampel menggunakan *Random Sampling*. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Untuk menentukan besar pengambil sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut<sup>3</sup>:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

e : presentase tingkat kesalahan yang dapat di toleransi.

n : jumlah sampel.

N : jumlah populasi.

---

<sup>2</sup>*Ibid*

<sup>3</sup>*Ibid*, h.91

**Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Populasi
1.	SMAN 76 Jakarta	31
2.	SMAN 89 Jakarta	38
3.	SMAN 102 Jakarta	38
4.	SMAN 107 Jakarta	39
5.	SMAN 11 Jakarta	34
Jumlah		180

Pada penelitian ini, peneliti memiliki populasi terjangkau sebanyak 180 guru dari 5 sekolah. Maka dapat ditentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,05)^2}$$

$$n = 124,13$$

$$n = 124$$

Maka besar sampel penelitian ini adalah 124 guru.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuisisioner angket. Kuisisioner angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Angket dikirim untuk menggali informasi mengenai keterkaitan antara dua variabel. Pada penelitian ini khususnya variabel efikasi diri dan variabel tanggung jawab.

### **1. Definisi Konseptual**

#### **a. Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kewajiban yang dirasakan oleh seseorang untuk mengerjakan sebuah tugas.

### **2. Definisi Operasional**

#### **a. Efikasi Diri**

Efikasi diri adalah keyakinan guru atas kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah dengan indikator sebagai berikut: 1) Berkeyakinan terselesaikannya sebuah tugas yang

sulit, 2) Berkeyakinan mampu menyelesaikan tugas, 3) Memiliki harapan yang tinggi dari sebuah tugas.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban yang dirasakan guru untuk mengerjakan tugas di sekolah dengan indikator sebagai berikut: 1) Perhatian terhadap standar moral, 2) Perhatian terhadap sesama, 3) Perhatian terhadap konsekuensi, 4) Berperilaku yang baik sesuai dengan kode etik

### 3. Kisi-kisi instrumen

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, maka dapat dibuat instrumen seperti di bawah ini:

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen**

No	Variabel Penilaian	Indikator	No. Item
1	Efikasi diri	a. Berkeyakinan terselesaikannya sebuah tugas yang sulit	2,4,7,9,13,14,18,22,28,29,30,32,33,38,40
		b. Berkeyakinan mampu menyelesaikan tugas	5,8,11,12,17,21,23,26,27,34,35,36,37

		c. Memiliki harapan yang tinggi dari sebuah tugas	1,3,6,10,15,16,19,20,24,25,31
2	Tanggung Jawab	a. Perhatian terhadap standar moral	16,19,21,33,34,36
		b. Perhatian terhadap sesama	5,7,13,32,39,40
		c. Perhatian terhadap konsekuensi	1,2,8,9,10,11,14,22,23,25,26,27,28,29,30,35
		d. Berperilaku yang baik sesuai dengan kode etik	3,4,12,15,16,17,18,20,24,31,37,38

Angket disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel yang diteliti kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan alternatif jawaban yang digunakan untuk jawaban item positif dengan alternatif Selalu (SL, bobot 5), Sering (SR, bobot 4), Kadang-kadang (KD, bobot 3), Jarang (JR, bobot 2), Tidak Pernah (TP, bobot 1) untuk variabel tanggung jawab, sedangkan untuk variabel efikasi diri digunakan jawaban item positif dengan alternatif Sangat Yakin (SY, bobot 5), Yakin (Y, bobot 4), Kurang Yakin (KY, bobot 3), Tidak Yakin (TY, bobot 2), Sangat Tidak Yakin (STY, bobot 1).

#### 4. Pengujian Persyaratan Instrumen

##### a. Uji Validitas

Analisis validitas butir dilakukan dengan tujuan menguji apakah data atau tiap-tiap pertanyaan yang didapat sesuai dengan kondisi populasinya. Langkah-langkah dalam penyusunan instrumen validitas butir adalah:

- 1) Menghitung skor faktor dengan jumlah butir soal dari faktor.
- 2) Menghitung korelasi momen tangkar, dengan skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor faktor sebagai nilai total. Nilai Y rumus korelasi tangkar yang digunakan menggunakan *Pearson Product Moment*<sup>4</sup> adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

$\sum X_i$  : Koefisien skor item

<sup>4</sup>Sutanto Priyo Hastono, Luknis Sabri, *Statistik Kesehatan* (Jakarta:Rajawali Pers, 2008), h.158

$\Sigma Y_i$  : Jumlah skor total (item)

n : Jumlah responden

Uji coba angket dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Bila butir pertanyaan dari angket tidak memenuhi tingkat validitas maka tidak dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Untuk mendapatkan tingkat validitas maka harus memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar setelah dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05.

Setelah dilakukan uji validitas dengan sampel yang digunakan sebanyak 20 orang guru dan jumlah soal sebanyak 40 butir soal dengan taraf signifikansi 0,05 serta  $r_{tabel}$  sebesar 0,444 , maka didapat hasil untuk variabel Efikasi Diri terdapat 35 butir soal valid dan 5 butir soal drop, sedangkan untuk variabel Tanggung Jawab terdapat 32 butir soal valid dan 8 butir soal drop.

#### b. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>5</sup> Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga dapat diandalkan dalam menjaring data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alfa croncbach*<sup>6</sup> sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{(\sigma_t^2)} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  : Varians total

Selanjutnya dilakukan pengukuran terhadap variabel X dan variabel Y maka akan didapat hasil berupa angka dan juga tingkat hubungan yang menyatakan tinggi atau rendahnya reliabilitas.

Setelah dilakukan perhitungan reliabilitas dengan sampel yang digunakan sebanyak 20 orang guru dan jumlah soal sebanyak 40 butir

<sup>5</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 239

soal, maka didapat hasil untuk variabel Efikasi Diri dengan jumlah varian butir sebesar 15,568 dan varibel total sebesar 182,22 serta reabilitas sebesar 0,938. Berdasarkan perhitungan yang didapat  $r_{hitung}$  sebesar 0,938 maka angket dikatakan Reliabel.

Untuk variabel Tanggung Jawab didapat hasil jumlah varian butir sebesar 13,05 dan varibel total sebesar 125,1 serta reabilitas sebesar 0,919. Berdasarkan perhitungan yang didapat  $r_{hitung}$  sebesar 0,919 maka angket dikatakan Reliabel.

## F. Teknis Analisi Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya :

### 1. Uji Normalitas Distribusi

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *lilliefors*<sup>7</sup>, data dianggap normal apabila  $L_{hitung}$  ( $L_o$ ) lebih kecil dari  $L_{tabel}$ .

Rumus yang digunakan yaitu :

$$L_o = F(F_{zi}) - S(Z_i)$$

<sup>7</sup>Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 466

Keterangan:

Lo : L Observasi (Harga mutlak terbesar)

F (Fzi) : Peluang angka baku

S( Zi ) : Proporsi angka baku

Untuk menguji normalitas, maka langkah-langkah yang ditempuh sebagai berikut:

- a) Pengamatan  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dijadikan bilangan baku  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  dengan menggunakan rumus baku  $Z_i = (X_i - \bar{X})/S$ ,  $\bar{X}$  dan  $S$  masing-masing merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel.
- b) Untuk tiap bilangan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F_{(z_i)} = P(Z \leq Z_i)$ .
- c) Selanjutnya dihitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_i$ . Jika proporsi ini dinyatakan oleh  $S(z_i)$  maka:

$$S_{z_i} = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_i}{n}$$

- d) Hitunglah selisih  $F(z_i) - S(z_i)$  kemudian tentukan harga mutlak nya.
- e) Ambil harga yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut.

Kriteria normalitas yaitu:

$L_o < L_{tabel}$ : Hipotesis nol ( $H_o$ ) diterima, dengan kesimpulan populasi berdistribusi normal.

$L_o > L_{tabel}$ : Hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak, dengan kesimpulan populasi tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji linearitas

Uji linearitas yang digunakan untuk menguji apakah variabel X dan variabel Y merupakan hubungan yang linier, menggunakan rumus regresi yaitu <sup>8</sup>:

$$\hat{Y} = a + b x$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Variabel kriteria

X = Variabel prediktor

a = Bilangan konstant

b = Bilangan regresi

---

<sup>8</sup> *ibid*, h.312

rumus untuk mencari nilai konstan (a) dan koefisien arah regresi

(b) dalam rumus linier adalah<sup>9</sup>:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah diketahui nilai a dan b langkah selanjutnya dalam analisis regresi adalah menentukan ketepatan persamaan estimasi yang dihasilkan. Untuk mengetahui dapat digunakan kesalahan standar estimasi. Standar estimasi diberi simbol ( $S_e$ ) yang ditentukan dengan rumus sebagai berikut<sup>10</sup>:

$$S_e = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \sum Y - b \sum XY}{n - 2}}$$

Tahap selanjutnya adalah pengujian terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel (x) berpengaruh terhadap variabel terikat (y) melalui perumusan hipotesis sebagai berikut :

<sup>9</sup>Sutanto Priyo Hastono, Luknis Sabri, *op.cit.*, h. 162

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 163

$$H_0 ; \beta = 0 \quad H_a : \beta \neq 0$$

Jika  $\beta = 0$  berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y sedangkan jika  $\beta \neq 0$  berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji t dengan rumus :<sup>11</sup>

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{n}}}$$

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

nilai kritis pengujian ditentukan dengan memperhatikan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $n-2$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .

### G. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah pernyataan tentatife yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya, menggunakan rumus *product moment*.<sup>12</sup>

<sup>11</sup>Sudjana, *op.cit.*, h. 325

<sup>12</sup>Sutanto Priyo Hastono, Luknis Sabri, *op.cit.*, h. 158

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Angka korelasi 'r' *product moment*

n = Jumlah subjek uji coba

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara skor x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor X

$\sum y$  = Jumlah skor Y

$\sum x^2$  = Jumlah skor X setelah terlebih dahulu dikuadratkan

$\sum y^2$  = jumlah skor Y setelah terlebih dahulu dikuadratkan

Setelah diketahui nilai "r" *product moment* dilanjutkan dengan mencari koefisien determinasi yaitu ( $r_{xy}$ ). Rumus yang digunakan adalah:

$$Kd = (r_{xy}^2)100 \%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : Koefisien korelasi product moment

Untuk perhitungan taraf signifikansi menggunakan rumus uji-T sebagai berikut<sup>13</sup> :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Skor signifikansi koefisien korelasi

r : Koefisien korelasi Product Moment

n : Banyaknya sampel

Dari tabel yang dihasilkan pada tabel dk = n-2 dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>13</sup>*Ibid*, h. 160

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dan apabila  $t_{tabel}$   $t$  yang dihasilkan pada  $dk = n - 2$  serta taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka kriterianya adalah  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain koefisien korelasi signifikan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dengan Y.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

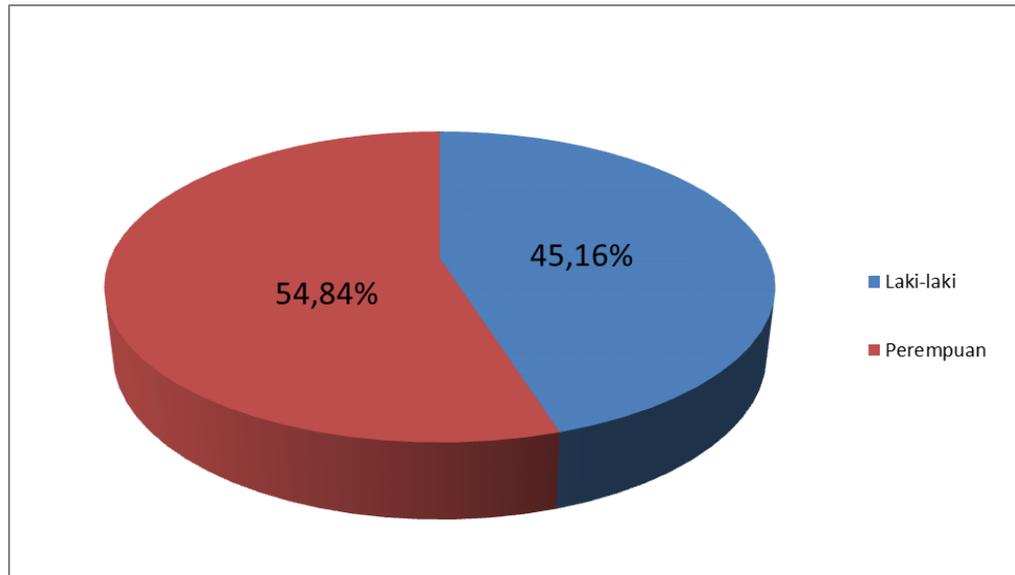
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 180 guru dari 5 sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Dalam penelitian ini dari jumlah seluruh guru tersebut diambil sampel dari populasi yaitu sebanyak 124 guru.

Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 56 guru laki-laki dan 68 guru perempuan.

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	56	45,16%
2	Perempuan	68	54,84%
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



**Gambar 4.1 Diagram Pie Frekuensi Guru berdasarkan Jenis Kelamin**

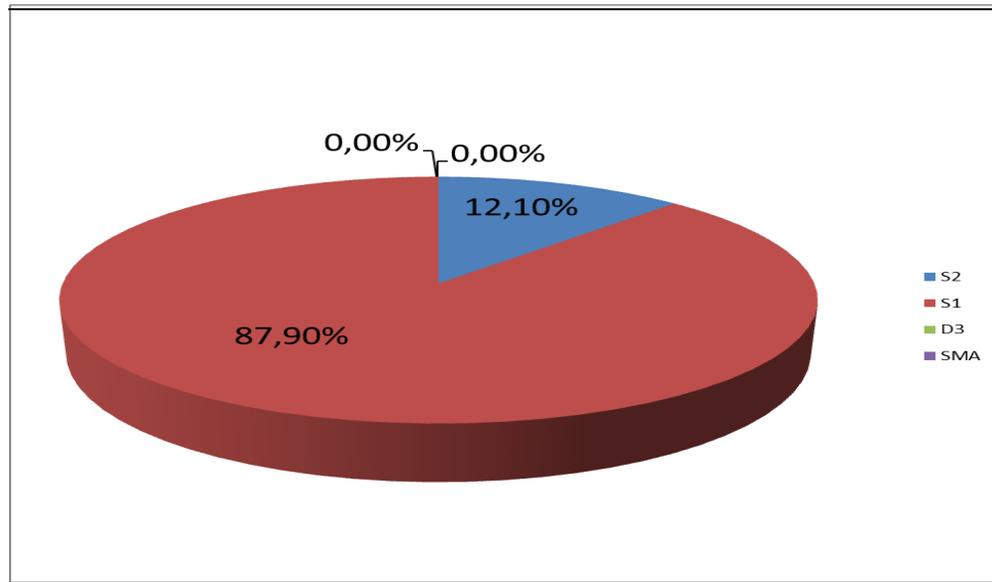
## 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Para guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 15 orang guru lulusan S2 atau sebesar 12,10%, 109 orang guru lulusan S1 atau sebesar 87,90% .Distribusi frekuensinya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S2	15	12,10%
2	S1	109	87,90%
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



**Gambar 4.2 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

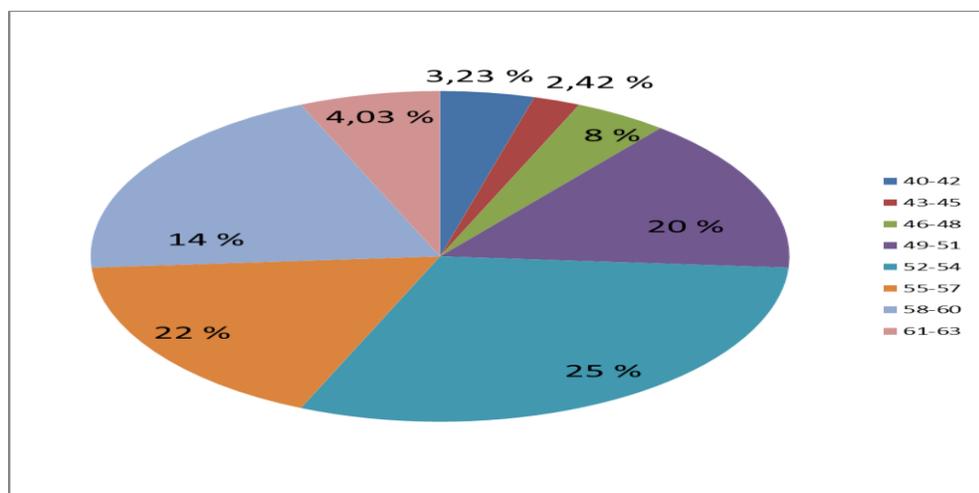
### 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Seluruh guru yang menjadi sampel penelitian jika dikelompokkan berdasarkan usia dari pada rentang usia 40 – 42 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 3,23%, usia 43 – 45 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 4,03%, usia 46 – 48 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 8,06%, usia 49 – 51 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 20,16%, usia 52- 54 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 25%, usia 55- 57 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 22,58%, usia 58 – 60 tahun sebanyak 18 orang atau

sebesar 14,52%, usia 61 – 63 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 2,42% . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	%
1	40 – 42	4	3,23%
2	43 – 45	5	4,03%
3	46 – 48	10	8,06%
4	49 – 51	25	20,16%
5	52 – 54	31	25%
6	55 – 57	28	22,58%
7	58 – 60	18	14,52%
8	61 – 63	3	2,42%
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100%</b>



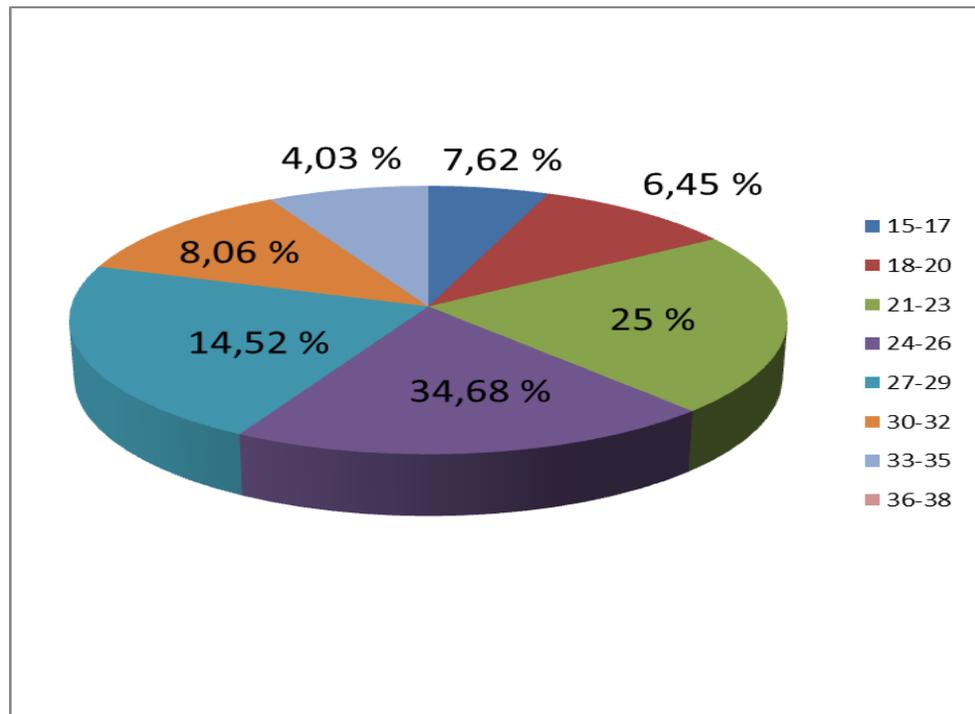
**Gambar 4.3 Diagram Pie Frekuensi Berdasarkan Usia**

#### 4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 15 – 17 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 7,26%, 18 – 20 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 6,45%, 21 – 23 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 25% dan 24 - 26 tahun sebanyak 43 orang guru atau sebesar 34,68%, 27 – 29 tahun sebanyak 18 orang guru atau sebesar 14,52%, 30 – 32 tahun sebanyak 10 orang guru atau sebesar 8,06%, 33 – 35 tahun sebanyak 5 orang guru atau sebesar 4,03%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dan diagram pie berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Usia	Frekuensi	%
1	15 – 17	9	7,26%
2	18 – 20	8	6,45%
3	21 – 23	31	25%
4	24 - 26	43	34,68%
5	27 – 29	18	14,52%
6	30 – 32	10	8,06%
7	33 – 35	5	4,03%
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100%</b>



**Gambar 4.4 Diagram Pie Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja**

## **B. Deskripsi Data di Lapangan**

### **1. Deskripsi Data Efikasi Diri (X)**

Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel efikasi diri yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil angket Efikasi Diri tersebut, diperoleh data dari 124 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 19295. Skor tertinggi 175 dan skor terendah

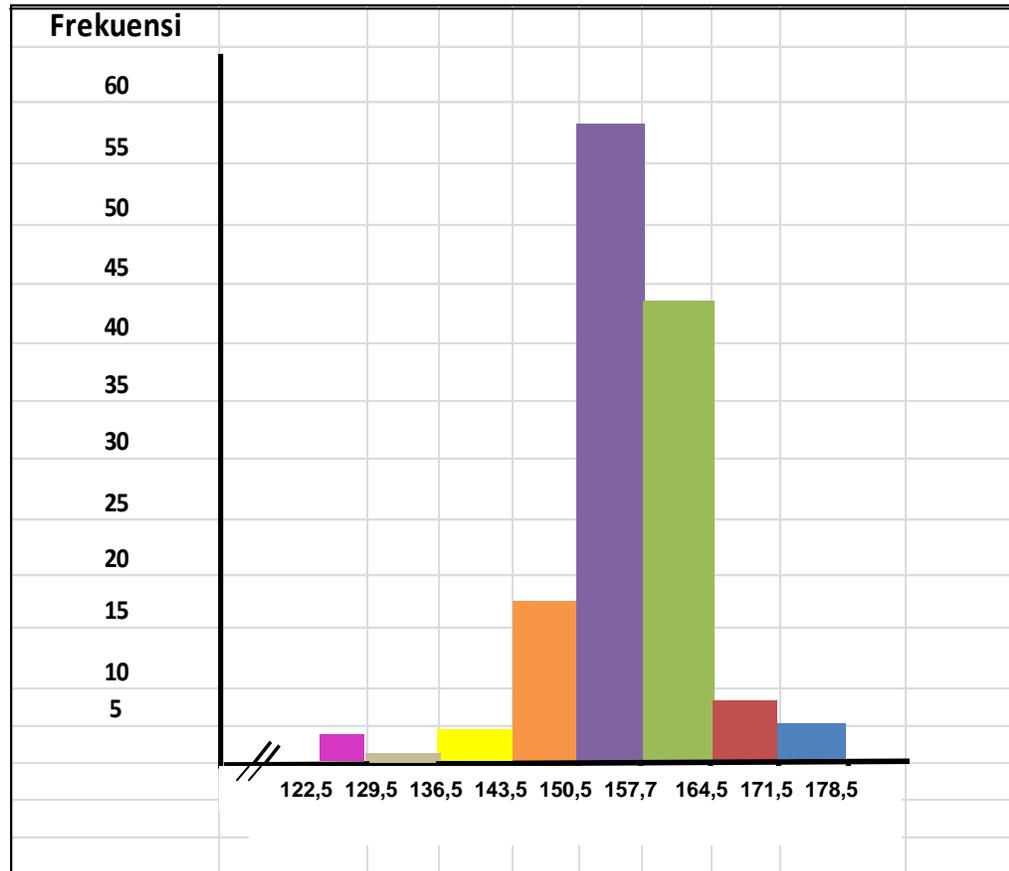
123 dengan skor rata-rata 155,60 dan simpangan baku sebesar 6,59.

Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Efikasi Diri**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	F	%
1	123 - 129	122,5 - 129,5	126	2	1,61%
2	130 - 136	129,5 - 136,5	133	0	0,00%
3	137 - 143	136,5 - 143,5	140	1	0,81%
4	144 - 150	143,5 - 150,5	147	16	12,90%
5	151 - 157	150,5 - 157,5	154	57	45,97%
6	158 - 164	157,5 - 164,5	161	42	33,87%
7	165 - 171	164,5 - 171,5	168	4	3,23%
8	172 - 178	171,5 - 178,5	175	2	1,61%
<b>Jumlah</b>				<b>124</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 124 responden terdapat 76 guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 61,29% dan terdapat 48 guru yang mendapat skor di atas rata-rata atau 38,71%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Grafik Histogram Efikasi Diri**

Berdasarkan Grafik Histogram di atas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 150,5 - 157,5. Frekuensi terendah terletak pada batas kelas 129,5 - 136,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat efikasi diri dapat diketahui dengan cara :

- a) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$155,60 - 6,59 = 149,01 = 149$$

$$155,60 + 6,59 = 162,19 = 162$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 149 - 162

- b) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 163 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 163-175.
- c) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 149 atau  $\leq 149$  sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 123 - 148.

Berdasarkan data lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Efikasi Diri dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 124 guru, sebagian besar mendapat skor antara 149-162, yakni sebanyak 99 orang guru.

## 2. Deskripsi Data Tanggung Jawab (Y)

Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 32 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan Uji Validitas dan Reliabilitas mengenai variabel tanggung jawab yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

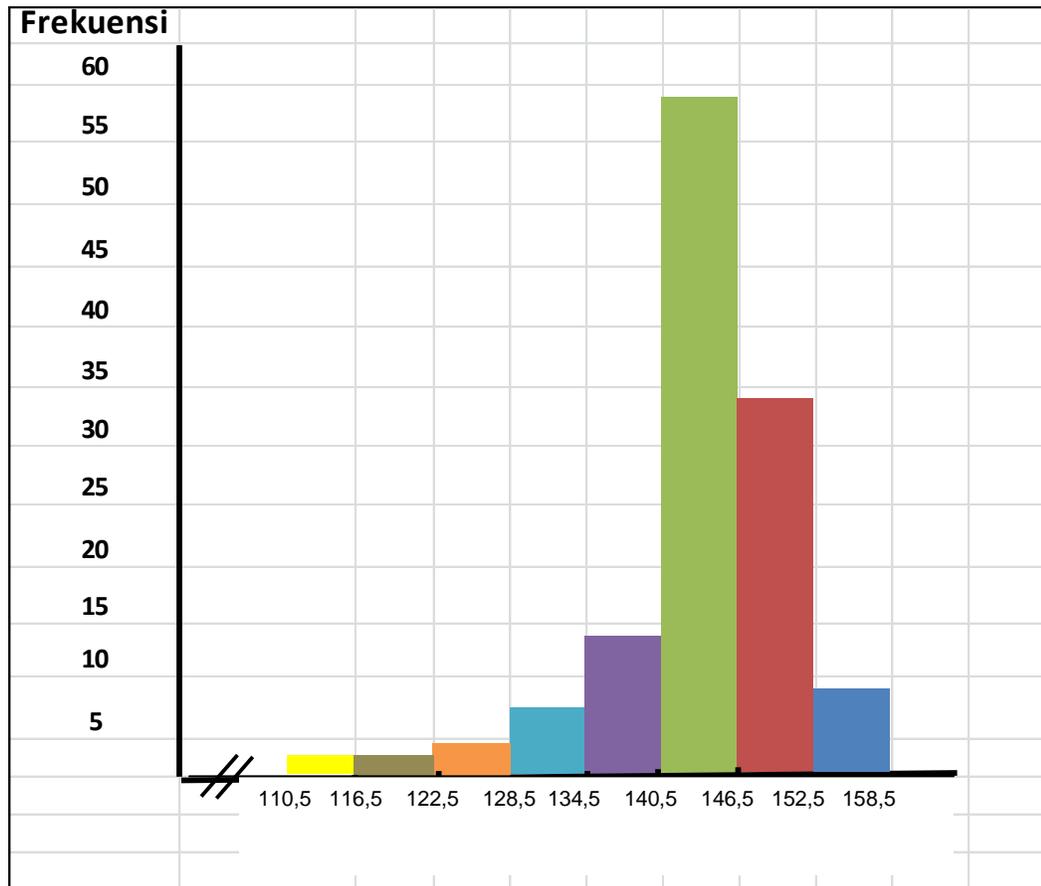
Berdasarkan hasil angket Tanggung Jawab diperoleh data dari 124 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 17826. Skor tertinggi 157 dan skor terendah 111 dengan

skor rata-rata 143,76 dan simpangan baku sebesar 6,37. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	111 - 116	110,5 – 116,5	113,5	1	0,83%
2	117 - 122	116,5 – 122,5	119,5	1	0,83%
3	123 - 128	122,5 – 128,5	125,5	2	1,65%
4	129 - 134	128,5 – 134,5	131,5	6	4,96%
5	135 - 140	134,5 – 140,5	137,5	16	10,74%
6	141 - 146	140,5 – 146,5	143,5	57	47,11%
7	147 - 152	146,5 – 152,5	149,5	34	28,10%
8	153 - 158	152,5 – 158,5	155,5	7	5,79%
<b>Jumlah</b>				<b>124</b>	<b>100%</b>

Bedasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 23 responden terdapat guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 19,01% dan terdapat 98 guru yang mendapat skor diatas rata-rata atau 81%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.6 Grafik Histogram Tanggung Jawab**

Berdasarkan Grafik Histogram di atas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 140,5 – 146,5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 110,5 – 116,5 dan 116,5 – 122,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tanggung jawab dapat diketahui dengan cara :

- a) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$143,76 - 6,37 = 137,39 = 137$$

$$143,76 + 6,37 = 147,13 = 147$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 137-147.

b) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 147 atau  $\geq 148$  sampai dengan skor tertinggi, yaitu 148-157.

c) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 147 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 111-146.

Berdasarkan data dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Tanggung Jawab dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 124 orang guru, sebagian besar mendapat skor antara 137 – 147, yakni sebanyak 104 orang guru.

## C. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah  $H_0$  ditolak jika  $L_{hitung}$  lebih besar dari  $L_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$ .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel  $X=0,0771$ <sup>1</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n= 124$  dengan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  adalah  $0,0796$ . Dengan demikian nilai  $L_{hitung}=0,0771 < L_{tabel}=0,0796$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X$  berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel  $Y$  yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel  $Y=0, 0,0680$ <sup>2</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n= 124$  dengan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  adalah  $0,0796$ . Dengan demikian nilai  $L_{hitung}=0,0680 < L_{tabel}=0,0796$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $Y$  berdistribusi normal.

Dari perhitungan variabel  $X$  dan  $Y$  terlihat bahwa nilai  $L_{tabel}$  (angka kritis) yang didapat lebih besar dari  $L_{hitung}$  yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

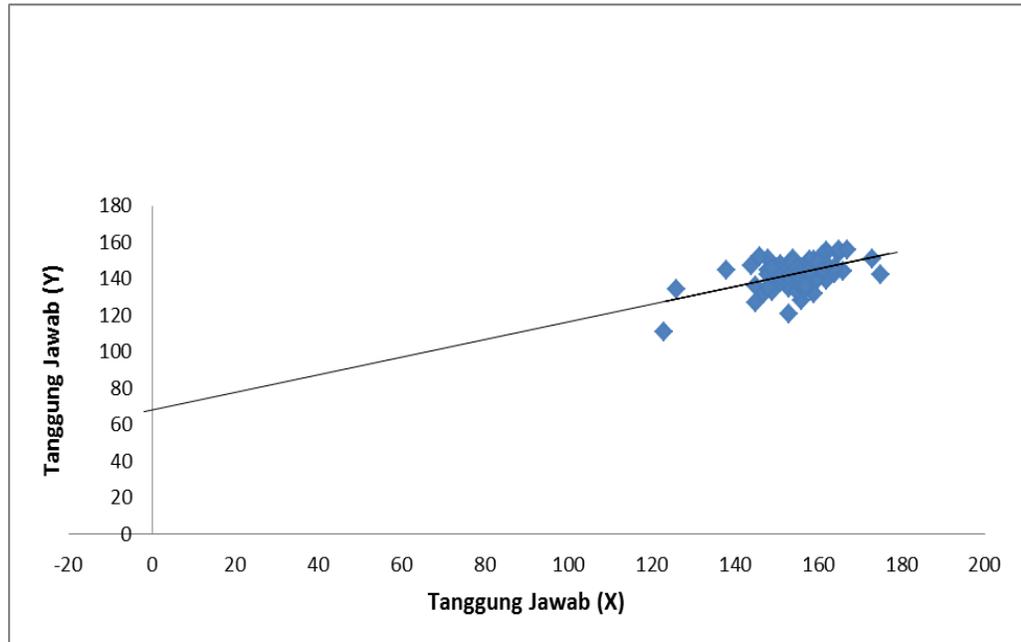
Uji linieritas bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini diperoleh nilai atau

---

<sup>1</sup>Lampiran 16, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

<sup>2</sup>Lampiran 17, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y*

persamaan regresi linier Y atas X yaitu  $\hat{Y} = 72,17 + 0,46X$ .<sup>3</sup> Yang dapat digambarkan sebagai berikut :



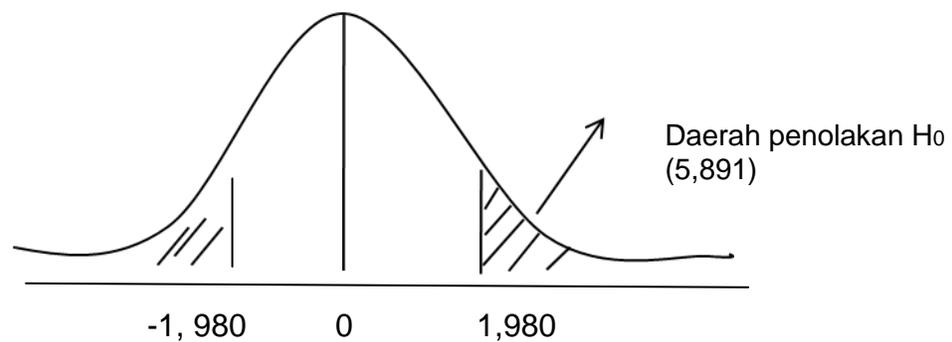
**Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur**

Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan  $dk = 124$ , diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 5,9367.

Dalam pengujian terhadap koefisiensi regresi dengan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kritis pengujiannya adalah  $t_{(n-k : \alpha/2)} = t_{(124-2, 0,05/2)} = t_{(122, 0,025)} = \pm 1,980$ . Dari hasil

<sup>3</sup>Lampiran 23, *Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier*

perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisien regresi ( $S_b$ ) adalah sebesar 0,0781. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 5,891.



**Gambar 4.8 Kurva Uji – t untuk Pengujian Linieritas**

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$ , berarti nilai  $b$  secara statistik tidak sama dengan 0 ( $H_0 = \beta \neq 0$ ). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel (X) Efikasi Diri berhubungan dengan variabel (Y) Tanggung Jawab.

## D. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

### 1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

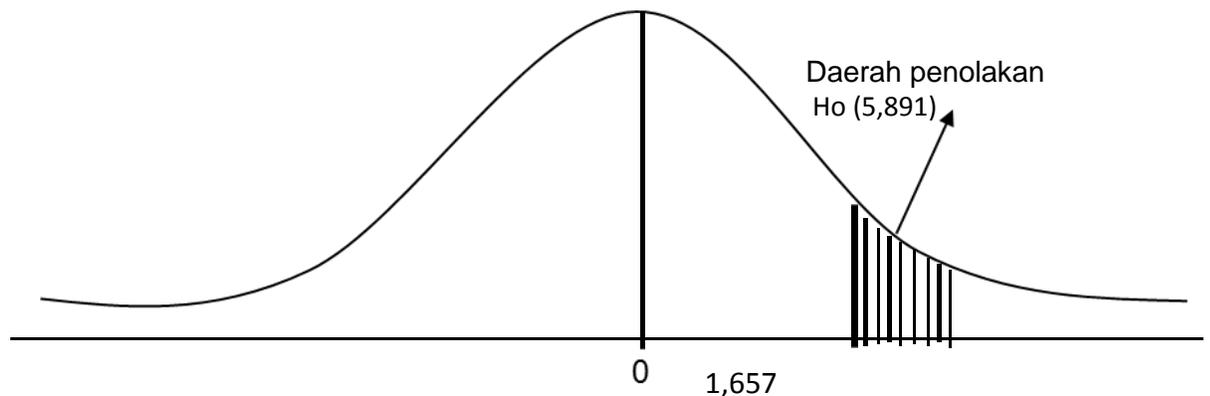
Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $= 0,47057^4$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $5,891^5$  untuk uji satu pihak dengan  $dk = 122$  serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar  $1,657^6$ . Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,891 > 1,657$  maka  $H_0$  dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.

---

<sup>4</sup>Lampiran 20, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

<sup>5</sup>Lampiran 21, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Dengan Uji-t*

<sup>6</sup>Lampiran 21. *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Dengan Uji-t*



**Gambar 4.9 Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi**

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  sehingga disimpulkan :

Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakug Jakarta Timur.

Dari hasil harga  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya efikasi diri ada hubungannya dengan tanggung jawab. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi tanggung jawab.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 22,14%.<sup>7</sup> Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 22,14% terhadap tanggung jawab guru Sekolah Menengah Atas Negeri di

<sup>7</sup>Lampiran 20, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Sedangkan, 77,86% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar efikasi diri.

## 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila efikasi diri tinggi maka tanggung jawab menjadi tinggi. Berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang tinggi disebabkan oleh efikasi diri yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur, diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,47057 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,891 untuk uji satu pihak dengan  $dk = 124$  serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,657. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

5,891 > 1,657 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan sebelumnya, diterima.

Sehingga terlihat adanya hubungan yang positif antara Efikasi Diri dengan Tanggung Jawab Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin Tinggi efikasi diri maka semakin tinggi tanggung jawab.

Adapun kontribusi yang diberikan efikasi diri terhadap tanggung jawab adalah sebesar 22,14%. Dan nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi tanggung jawab guru dalam bekerja, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik dari dalam (*internal*) individu guru yang meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, penataran dan pelatihan, etos kerja dan sebagainya.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan Efikasi Diri dan Tanggung Jawab Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur menunjukkan bahwa efikasi diri pada tiap-tiap guru sudah dilakukan cukup baik.

Skor tertinggi yang diperoleh variabel X (efikasi diri) terdapat pada butir instrumen ke-13 sebesar 399. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa efikasi diri yang dimiliki cukup tinggi, menurut hasil interpretasi data efikasi diri tersebut, maka diperoleh data

dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 149 - 162, yakni sebanyak 99 orang guru.

Skor terendah yang diperoleh variabel X terdapat pada butir instrumen ke-29 sebesar 280. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa efikasi diri khususnya dalam membuat catatan kemajuan siswa memang sulit bagi para guru. Hasil yang didapat terkait dengan efikasi diri guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur menunjukkan bahwa efikasi diri cukup tinggi.

Skor terendah yang diperoleh dari variabel Y (Tanggung Jawab) adalah 533. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-29. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan guru mengadakan penelitian tindakan kelas dengan baik. Rendahnya skor dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa guru tidak melakukan penelitian tindakan kelas dengan baik.

Skor tertinggi yang diperoleh dari variabel Y adalah skor 584. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-1. Dalam instrumen ini memuat pernyataan saya hadir tepat waktu saat upacara bendera di sekolah.

Tingginya skor tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab para guru untuk menghadiri upacara bendera di sekolah dengan tepat sudah sangat baik. Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data tanggung jawab tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang

atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 137 – 147, yakni sebanyak 104 orang guru.

Dari pembahasan kedua variabel di atas maka dapat dikatakan bahwa kontribusi efikasi diri dengan tanggung jawab adalah sebesar 22,14%. Dari hasil nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan tanggung jawab guru di sekolah. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur seperti yang telah di jelaskan pada bab 2.

Don Hellriegel, John W. Slocum Jr pun berpandangan lain mengenai konsep efikasi, mereka menjelaskan bahawa, *“self-efficacy is the individual’s estimate of his or her own ability to perform a specific task in a particular situation.”*<sup>8</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum menjelaskan, bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dapat ditampilkannya dalam menyelesaikan sebuah tugas .

Jennifer M. George, Gareth R. Jones berpendapat, *“just as self-efficacy is an important determinant of individual accomplishments.”*<sup>9</sup>

Jennifer M. George, Gareth R. Jones berpendapat bahwa *self efficacy*

---

<sup>8</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum Jr, *Organizational Behavior threeteenth Edition* (USA : South Western Cengage Learning, 2008), h. 151

<sup>9</sup> Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior 5 th edition* (New Jersey: Pearson Inc, 2008), h. 334

adalah sebuah faktor penting dari prestasi seseorang. Dalam sebuah teori yang berjudul *Social Cognitive Theory* menjelaskan, " *self efficacy Leads the learner to believe he or she can perform Successfully.*"<sup>10</sup> Dalam konsep tersebut dijelaskan bahwa efikasi diri membimbing seseorang agar mereka percaya bahwa ia dapat menampilkan sebuah pekerjaan dengan sukses.

Pendapat mengenai tanggung jawab dikemukakan oleh Ricky W.Griffin dan Moorhead adalah bahwa, " *responsibility is an obligation to do something with the expectation that some act or output will result. Responsibility ultimately derives from the ownership of the organization.*"<sup>11</sup> Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu dengan harapan bahwa beberapa tindakan yang dilakukan akan menghasilkan sesuatu. Tanggung jawab pada akhirnya berasal dari kepemilikan organisasi.

Menurut Ricky W.Griffin dan Moorhead pun menjelaskan dimana, " *responsibility cannot be delegated down to others.*"<sup>12</sup> Tanggung jawab tidak dapat didelegasikan kepada orang lain. Pendapat menurut Ricky W.Griffin dan Moorhead lainnya tentang tanggung jawab adalah, " *responsibility is an obligation to do something with the expectation of*

---

<sup>10</sup> Jennifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth edition* (New Jersey:Pearson Inc, 2012), h. 137

<sup>11</sup> Ricky W.Griffin, Moorhead, *op.cit.*, h. 448

<sup>12</sup> *Ibid.* h.449

*achieving some output.*"<sup>13</sup> Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu, harapan untuk mencapai beberapa hasil.

Tanggung jawab merupakan konsekuensi atas tugas atau kewajiban yang diberikan kepada seseorang. Akibat dari tugas yang diberikan kepada orang tersebut, maka secara otomatis sebuah tanggung jawab muncul. Herbert G. Hicks mengatakan :

*Responsibility is closely related to authority and power. Responsibility is the obligation to do something. In organization, responsibility is the duty that one has to perform his organizational tasks, functions, or assignments. Everyone in an organization has responsibility because everyone has a job or function to perform. In formal organizations there is no other reason for organizational membership.*<sup>14</sup>

Tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan otoritas dan kekuasaan. Tanggung jawab adalah sebuah kewajiban untuk melakukan sesuatu. Dalam organisasi, tanggung jawab adalah tugas yang harus kita laksanakan untuk memenuhi tugas, fungsi, atau pekerjaan organisasi. Setiap orang dalam organisasi memiliki tanggung jawab karena setiap orang memiliki pekerjaan atau fungsi yang harus dilakukan.

Adanya hubungan yang positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab dapat dilihat dari hasil penelitian Jennifer M. George, Gareth R. Jones yang dimuat dalam buku yang berjudul *Organizations Behavior*,

---

<sup>13</sup> *Ibid.*h.452

<sup>14</sup>Uqillah. *Pemberdayaan dan Tanggung Jawab Guru SMP Negeri*  
<https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/pemberdayaan-dan-tanggung-jawab-guru/> (akses 15/01/2015)

*Structure, Processes 14 th edition* mereka menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan tanggung jawab.

*A person with a self efficacy might feel weel equipped to take on additional responsibility. However, an equally capable employee with low self efficacy might percieve that he or she can't handle any more responsibility.*<sup>15</sup>

Menurut Jennifer M. George, Gareth R. Jones seseorang dengan efikasi diri akan merasa mampu mengambil sebuah tanggung jawab. Tetapi dengan kata lain pekerja dengan efikasi diri yang rendah merasa ia tidak dapat melaksanakan tanggung jawab lebih.

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan baik, sedangkan orang-orang dengan efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu. Dengan kata lain efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang mempengaruhi tanggung jawab seseorang ketika mengerjakan sebuah tugas.

Dalam sebuah jurnal "*Teacher's Attribution Style, Self Efficacy Beliefs and Their Beliefs About Dfferentiation*" yang ditulis oleh Petrie J. A. C. van der Zanden dari Radboud University Nijmegen menjelaskan

---

<sup>15</sup>Jennifer M.George, Gareth R.Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior 5 th edition* (New Jersey: Pearson Inc, 2007), h. 288

bahwa, *“teachers with more positive self-efficacy beliefs also believed that they were primarily responsible for students’ low achievements.”*<sup>16</sup>

Menjelaskan bahwa guru dengan efikasi diri yang positif percaya bahwa mereka bertanggung jawab terhadap prestasi siswa yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa antara efikasi diri dengan tanggung jawab memiliki hubungan yang positif.

Penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap tanggung jawab seseorang dimuat dalam sebuah jurnal *“Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers”* yang ditulis oleh Atilgan Erozkan dari Mugla Sıtkı Kocman University dimana ia berpendapat bahwa, *“accordingly, the fact that individuals who show a lack of self-confidence and unwillingness to take responsibility in problem solving have low self-respect and low self-efficacy.”*<sup>17</sup>

Hubungan yang positif dari efikasi diri dan tanggung jawab dapat dilihat bahwa faktanya seseorang yang menunjukkan kurangnya kepercayaan diri dan keengganan untuk mengambil tanggung jawab dalam pemecahan masalah memiliki rasa hormat yang rendah dan efikasi diri yang rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang

---

<sup>16</sup> Petrie J. A. C. van der Zanden, *Teacher’s Attribution Style, Self Efficacy Beliefs and Their Beliefs About Differentiation* (Amsterdam: VSNU, 2013), h. 4

<sup>17</sup> Atilgan Erozkan, *Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers* (Turkey: Educational Consultancy and Research Center, 2014), h.450

dimiliki oleh seseorang sangat berpengaruh besar terhadap tanggung jawab yang di berikan.

Sharon Norris dari Regent University dalam jurnalnya yang berjudul “*An Examination of Self-Leadership*” berpendapat bahwa, “*employees who possess personal attributes such as need for autonomy and general selfefficacy may be more likely to take responsibility.*”<sup>18</sup> Pegawai yang memiliki atribut pribadi seperti kebutuhan untuk autonomi dan efikasi diri secara umum cenderung lebih tanggung jawab.

Dengan kata lain seseorang dengan efikasi diri yang baik cenderung lebih bertanggung jawab ketimbang seseorang dengan efikasi diri yang rendah, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab.

Menurut penelitian dan hasil survey yang dilakukan oleh *American Express* mengenai taggung jawab yang dimuat dalam buku *Organizational Behavior Structure Proses 14 th Edition* menjelaskan bahwa tanggung jawab memiliki peranan penting bagi seorang pegawai, dengan hasil survey sebagai berikut :

*A survey for looked at what workers most want from employers. It found the number one desire, at 46 percent, was personal feedback. That compares with the 32 percent who said they most wanted financial rewards. Some trends behind the demand: Today's*

---

<sup>18</sup> Sharon Norris, *An Examination of Self-Leadership* (Virginia: Emerging Leadership Journeys, 2008), h.43

*employees have more decisionmaking authority, but the increased responsibility also means many want to know where they stand.*<sup>19</sup>

Survei yang telah dilakukan oleh *American Express* melihat hal apa yang paling diinginkan oleh para pegawai. Ditemukan hasil bahwa hal utama yang menjadi keinginan utama para pegawai adalah apabila dilihat dari 46 % hasil yang didapat mereka menginginkan adanya umpan balik yang mereka dapatkan dari hasil pekerjaan mereka, dibandingkan dengan 32 % hasil survey mengatakan bahwa hal yang paling mereka inginkan adalah imbalan atau upah.

Permintaan lainnya adalah bahwa sekarang para pegawai memiliki otoritas sendiri dalam hal pengambilan sebuah keputusan, dan tanggung jawab seorang pegawai mengartikan dimana posisi seorang pegawai berada dalam sebuah organisasi.

Konsep yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tanggung jawab adalah efikasi diri, seperti yang dijelaskan oleh Ann Elisabeth Auhagen dan Hans Werner Bierhoff, *“high responsibility is influenced by feelings of high self efficacy.”*<sup>20</sup> Mereka menjelaskan bahwa tingginya tanggung jawab dipengaruhi oleh efikasi diri.

---

<sup>19</sup> James L gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnely Jr, Robert Konopaske, *op.,cit*, h.165

<sup>20</sup> Ann Elisabeth Auhagen, Hans Werner Bierhoff, *Responsibility : The Many Faces of a Social Phenomenon* (London: Routledge, 2001), h. 72

### **E. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur sangat disadari bahwa hasil penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna karena mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti ialah Efikasi Diri (variabel X) dan Tanggung Jawab (variabel Y) yang terjadi antar guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti pada penelitian ini hanya berada pada lingkup guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab guru SMA Negeri di Kecamatan Cakung Jakarta Timur, dengan besar kontribusi yang diberikan efikasi diri kepada tanggung jawab adalah sebesar 22,14%. Menurut hasil interpretasi data, diperoleh bahwa efikasi diri guru termasuk dalam kategori sedang dengan skor antara 149-162, yakni sebanyak 99 orang guru atau sebesar 79,83%. Sedangkan tanggung jawab guru dapat termasuk dalam kategori sedang dengan skor antara 137 – 147, yakni sebanyak 104 orang guru atau sebesar 83,87%.

#### **B. Implikasi**

Tanggung Jawab di dalam suatu organisasi dapat terwujud melalui sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang atau sebuah organisasi terhadap sebuah tugas yang diberikan atau yang diembannya. Bentuk tanggung jawab guru dapat dilihat dari adanya perhatian terhadap standar moral, adanya perhatian terhadap sesama dan konsekuensi serta

berperilaku yang baik sesuai dengan kode etik berkaitan erat dengan besarnya efikasi diri yang dimiliki oleh guru. Efikasi diri yang dimiliki membuat guru yakin terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam mengerjakan sebuah tugas sulit sekalipun.

Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dan pengadaan pelatihan dapat meningkatkan efikasi diri para guru disekolah, serta pemberlakuan sistem aturan yang tegas dapat meningkatkan rasa tanggung jawab guru-guru disekolah.

Adanya keterkaitan antara tanggung jawab dengan efikasi diri sudah dibuktikan melalui penelitian ini, dimana hasil yang didapat terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan tanggung jawab. Semakin tinggi tingkat efikasi guru maka akan semakin tinggi tanggung jawab guru dalam mengerjakan tugas disekolah.

### **C. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Guru, hendaknya:
  - a. Lebih meningkatkan efikasi diri yang dimiliki sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat lebih tinggi.

- b. Menjaga keharmonisan yang sudah terjalin baik dengan kepala sekolah ataupun antar sesama guru.

2. Kepala Sekolah, hendaknya:

- a. Membangun motivasi diri yang tinggi di sekolah guna meningkatkan efikasi diri setiap guru-guru sehingga keyakinan diri yang dimiliki tersebut dapat meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki terhadap sebuah tugas yang diberikan sehingga tujuan yang diharapkan oleh sekolah pun dapat dapat terwujud sesuai dengan rencana yang diharapkan.
- b. Memberlakukan peraturan sekolah dengan tegas agar guru dapat lebih bertanggung jawab dan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

3. Dinas Pendidikan, hendaknya:

- a. Memberikan pelatihan kepada sekolah dan guru-guru yang dapat meningkatkan efikasi diri dan tanggung jawab guru.
- b. Memberikan peluang kepada sekolah dan guru-guru untuk merealisasikan dan meningkatkan efikasi diri serta tanggung jawab yang dimilikinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auhagen, Ann Elisabeth dan Hans Werner Bierhoff. 2001. *Responsibility : The Many Faces of a Social Phenomenon*. London: Routledge.
- Erozkan, Atilgan. 2014. *Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teacher*. Turkey: Educational Consultancy and Research Center.
- George, Jenefer M dan Gareth R. Jones. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior 5 th edition*. New Jersey: Pearson Inc.
- George, Jenefer M dan Gareth R. Jones. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior 6 th edition*. New Jersey: Pearson Inc.
- Gibson, James L dkk. 2009. *Organizations Behavior, Structure, Processes 14 th*. New York: McGraw-hill Irwin Companies Inc.
- Griffin, Ricky W dan Moorhead. 2014. *Organizational Behavior Managing People and Organization 11 th edition*. Mason: South Western Cengage Learning.
- Hellriegel, Don dan John W. Slocum Jr. 2008. *Organizational Behavior 13 th edition*. USA: South Western Cengage Learning.
- Ivancevich, John M dan James L Gibson. 2012. *Organization Behavior, Structure, Processes 14 th edition*. New York: The McGraw-hill Companies.
- Locke, Edwin A. 2003. *The Blackwell Hand Book of Principles of Organizational Behavior*. New York: Blackwell Publishing.
- Looney, Janet. 2008. *Teaching, Learning, and Assesment for Adult Improving Soundation Skills*. USA: OECD.

- Mc Shane, Steven L dan Marry Ann Von Glinow. 2008. *Organizations Behavior 14 th edition*. New York: MsGraw-hill Irwin Companies Inc.
- Norris, Sharon. 2008. *An Examination of Self-Leadership*. Virginia: Emerging Leadership Journeys.
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Robins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior 15 th edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Schneider, Benjamin dan D. Brent Smith. 2004. *Personality and Organizations*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Sofar Silaen dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: IN MEDIA.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutanto Priyo Hastono dan Luknis Sabri. 2008. *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zanden, Petrie J. A. C. Van der. 2013. *Teacher's Attribution Style, Self Efficacy Beliefs and Their Beliefs about Differentation*. Amsterdam: VSNU.

#### **Sumber dari Internet :**

- Efendi, Rachmat. *Hakikat danTanggung Jawab Guru di Sekolah*. <http://www.informasi-pendidikan.com/2013/07/tanggung-jawab-guru.html> (akses tanggal 30 Desember 2014).
- Manullang, Ranto. *Kasie Tendik Dikmen Jaktim akan memeriksa Masri*. <http://radaronline.co.id/2014/10/02kasie-tendik-dikmen-jaktim-akan-memeriksa-masri/9> (akses tanggal 27 Oktober 2014).

- Mulyana, Dedy. *Hakikat, Fungsi, Tujuan serta Arti dari Tanggung Jawab Guru*. <http://mayyoli.blogspot.com/2013/01/hakikat-tanggung-jawab.html> (akses tanggal 15 Januari 2015).
- Mulyo, Deddy. *Mengenal arti kata tanggung jawab yang sebenarnya*. <http://lifestyle.kompasiana.com/catatan/2013/06/12/mengenal-arti-kata-tanggung-jawab-567952.html> (akses 15 Januari 2015).
- Muttaqiem, Naufal. *Mengenal Arti Kata Tanggung Jawab*. <http://m.kompasiana.com/post/read/567952/2/mengenal-arti-kata-tanggung-jawab.html> (akses tanggal 30 Desember 2014).
- Perdana, Adi. *Guru SMAN 3 Dinonaktifkan Agar Fokus Penyidikan*. <http://www.tempo.co/read/news/2014/06/29/064588974/Guru-SMA-3-Dinonaktifkan-Agar-Fokus-Penyidikan> (akses 15 Januari 2015).
- Uqoillah. *Pemberdayaan dan Tanggung Jawab Guru SMP Negeri*. <https://jurnalimprovement.wordpress.com/2014/03/03/pemberdayaan-dan-tanggung-jawab-guru/> (akses 15 Januari 2015).

## INSTRUMEN EFIKASI DIRI

1. Saya percaya akan kemampuan saya dalam mengerjakan tugas sebagai guru.  
 SY       Y       KY       TY       STY
2. Saya mampu menganalisa materi pelajaran dengan baik.  
 SY       Y       KY       TY       STY
3. Saya bersikap jujur ketika melakukan kegiatan penilaian peserta didik.  
 SY       Y       KY       TY       STY
4. Aktivitas dalam kegiatan pembelajaran sangat berarti bagi saya.  
 SY       Y       KY       TY       STY
5. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.  
 SY       Y       KY       TY       STY
6. Saya dapat memutuskan apa yang terbaik bagi hasil pembelajaran di kelas.  
 SY       Y       KY       TY       STY
7. Saya memiliki *control* terhadap kegiatan pembelajaran di kelas.  
 SY       Y       KY       TY       STY
8. Saya percaya program harian atau jurnal belajar penting bagi siswa.  
 SY       Y       KY       TY       STY
9. Saya peduli terhadap apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya sebagai guru.  
 SY       Y       KY       TY       STY
10. Saya memiliki kemampuan untuk memaksimalkan pekerjaan saya sebagai guru.  
 SY       Y       KY       TY       STY

11. Saya memiliki kesempatan dalam mensukseskan kegiatan pembelajaran di kelas.

SY       Y       KY       TY       STY

12. Saya memiliki pengaruh yang kuat dalam kegiatan pembelajaran.

SY       Y       KY       TY       STY

13. Kemampuan sayabberdampak baik bagi kemajuan pengetahuan peserta didik.

SY       Y       KY       TY       STY

14. Dengan melaksanakan program remedial memiliki arti yang khusus bagi pekerjaan saya sebagai guru.

SY       Y       KY       TY       STY

15. Saya menguasai keterampilan untuk membuat alat bantu mengajar.

SY       Y       KY       TY       STY

16. Saya memiliki kesempatan melaksanakan kegiatan bimbingan konseling.

SY       Y       KY       TY       STY

17. Pendapat saya dapat diperhitungkan dalam pengambilan keputusan.

SY       Y       KY       TY       STY

18. Loyalitas saya diperhitungkan di sekolah.

SY       Y       KY       TY       STY

19. Kompetensi saya penting bagi peningkatan kinerja saya sebagai guru.

SY       Y       KY       TY       STY

20. Saya yakin saya dapat mengisi daftar nilai siswa tepat waktu.

SY       Y       KY       TY       STY

21. Pembelajaran yang saya sampaikan dapat diterima oleh peserta didik.

SY       Y       KY       TY       STY

22. Saya memiliki kepercayaan diri untuk memulai sebuah tugas yang baru.

SY       Y       KY       TY       STY

23. Saya memiliki pengetahuan untuk menjadi pengajar yang baik.

SY       Y       KY       TY       STY

24. Saya memiliki kemampuan untuk menjadi pengajar yang baik.

SY       Y       KY       TY       STY

25. Saya melaksanakan kegiatan bimbingan tutor sebaya dengan baik.

SY       Y       KY       TY       STY

26. Saya mengerjakan kegiatan penelitian tindakan kelas dengan baik.

SY       Y       KY       TY       STY

27. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum penting bagi seorang guru.

SY       Y       KY       TY       STY

28. Saya percaya saya mampu melaksanakan tugas sebagai wali kelas.

SY       Y       KY       TY       STY

29. Membuat catatan tentang kemajuan siswa cukup sulit saya lakukan.

SY       Y       KY       TY       STY

30. Meneliti daftar hadir siswa penting bagi pekerjaan saya sebagai seorang guru.

SY       Y       KY       TY       STY

31. Saya memiliki *control* terhadap pengaturan kebersihan ruang kelas.

SY       Y       KY       TY       STY

32. saya dapat membantu peserta didik mengembangkan keterampilan mereka.

SY       Y       KY       TY       STY

33. Saya mampu membantu mengembangkan kecerdasan peserta didik.

SY       Y       KY       TY       STY

34. Saya patut mengetahui kehadiran peserta didik setiap harinya.

SY       Y       KY       TY       STY

35. Saya memberikan bimbingan konseling dengan baik

SY       Y       KY       TY       STY

## INSTRUMEN PENELITIAN

### TANGGUNG JAWAB

1. Saya hadir saat upacara bendera di sekolah.  
 SL       SR       KD       JR       TP
2. Saya aktif hadir saat rapat di sekolah.  
 SL       SR       KD       JR       TP
3. Saya mengelola kegiatan pembelajaran dengan baik.  
 SL       SR       KD       JR       TP
4. Saya dapat memotivasi peserta didik dengan baik.  
 SL       SR       KD       JR       TP
5. Saya dapat menjadi pendengar yang baik bagi peserta didik.  
 SL       SR       KD       JR       TP
6. Saya aktif mengikuti perkembangan berita pendidikan.  
 SL       SR       KD       JR       TP
7. Saya aktif memperbaharui informasi-informasi pendidikan.  
 SL       SR       KD       JR       TP
8. Saya aktif mengikuti seminar pendidikan .  
 SL       SR       KD       JR       TP
9. Saya aktif mengikuti perkembangan teknologi pengajaran.  
 SL       SR       KD       JR       TP
10. Saya aktif bertukar pikiran dengan sesama rekan kerja guru di sekolah.  
 SL       SR       KD       JR       TP

Saya ikut berperan dalam menjalankan misi sekolah.

SL       SR       KD       JR       TP

12. Saya mengajar berdasarkan tugas yang diberikan.

SL       SR       KD       JR       TP

13. Saya mengikuti kode etik keguruan.

SL       SR       KD       JR       TP

14. Saya menggunakan baju yang sopan setiap hari.

SL       SR       KD       JR       TP

15. Saya bertutur kata sopan dengan seluruh rekan kerja guru.

SL       SR       KD       JR       TP

16. Saya datang ke sekolah tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

17. Saya memberikan pelajaran di kelas tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

18. Saya menggunakan seragam yang telah ditentukan setiap hari.

SL       SR       KD       JR       TP

19. Saya membuat silabus tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

20. Saya membuat Rencana Program Pembelajaran (RPP) tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

21. Saya datang rapat disekolah tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

22. Saya mengakhiri kegiatan pembelajaran tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

23. Saya membuat alat evaluasi pembelajaran tepat waktu.

SL       SR       KD       JR       TP

24. Saya mengajar sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

SL       SR       KD       JR       TP

25. Saya membuat program pengajaran dengan baik.

SL       SR       KD       JR       TP

26. Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja guru.

SL       SR       KD       JR       TP

27. Saya menghormati setiap peraturan yang ada di sekolah.

SL       SR       KD       JR       TP

28. Saya bersikap jujur dalam memberikan penilaian pembelajaran peserta didik.

SL       SR       KD       JR       TP

29. Saya mengadakan penelitian tindakan kelas dengan baik.

SL       SR       KD       JR       TP

30. Saya melaksanakan kegiatan bimbingan kelas.

SL       SR       KD       JR       TP

31. Saya menghormati setiap pendapat yang disampaikan dalam rapat di sekolah.

SL       SR       KD       JR       TP

32. Saya menjalin hubungan baik terhadap seluruh rekan kerja guru di sekolah.

SL       SR       KD       JR       TP



Lampiran 24

**TABEL**  
**NILAI KRITIS UJI LILIEFORS UNTUK NORMALITAS**

<b>One-tailed</b>	<b>.20</b>	<b>.15</b>	<b>.10</b>	<b>.05</b>	<b>.01</b>
<b>Two-tailed</b>	<b>.40</b>	<b>.30</b>	<b>.20</b>	<b>.10</b>	<b>.02</b>
<i>n</i> = 4	.300	.319	.352	.381	.417
5	.285	.299	.315	.337	.405
6	.265	.277	.294	.319	.364
7	.247	.258	.276	.300	.348
8	.233	.244	.261	.285	.331
9	.223	.233	.249	.271	.311
10	.215	.224	.239	.258	.294
11	.206	.217	.230	.249	.284
12	.199	.212	.223	.242	.275
13	.190	.202	.214	.234	.268
14	.183	.194	.207	.227	.261
15	.177	.187	.201	.220	.257
16	.173	.182	.195	.213	.250
17	.169	.177	.189	.206	.245
18	.166	.173	.184	.200	.239
19	.163	.169	.179	.195	.235
20	.160	.166	.174	.190	.231
25	.142	.147	.158	.173	.200
30	.131	.136	.144	.161	.187
<i>n</i> > 30	$.736/\sqrt{n}$	$.768/\sqrt{n}$	$.805/\sqrt{n}$	$.886/\sqrt{n}$	$1.031/\sqrt{n}$

**Sumber :**

© by Chapman & Hall/CRC (2000)

Lampiran 25

**TABEL**  
**NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t**

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 26

**TABEL**  
**NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT**

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**Reny Yuliani Subur**, lahir di Jakarta pada tanggal 31 Juli 1992. Anak ketiga dari tiga bersaudara. Dari pasangan bapak Subur Imam Sanusi dan Ibu Mimit Sumiati. Pendidikan formal yang pernah di tempuh mulai dari SD Negeri Kuta Bumi 4 pada tahun 2000 - 2005, pada tahun 2006 - 2008 melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 12 Tangerang, selanjutnya pada tahun 2009 - 2011 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Tangerang, dan tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Jurusan Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.