

**HUBUNGAN ANTARAEFIKASI DIRI DENGAN KINERJA
PADA GURUYANG MENGAJAR DI JURUSAN AKUNTANSI
PADA SMK NEGERI SE-KOTA JAKARTA TIMUR**

**ABDUL ROHMAD
8155088017**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

***THE CORRELATION BETWEEN SELF EFFICACY AND
PERFORMANCE OF TEACHERS' IN ACCOUNTING
DEPARTMENT AT VOCATIONAL HIGH SCHOOLS IN EAST
JAKARTA***

**ABDUL ROHMAD
8155088017**



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION IN ACCOUNTING EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMICAND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Abdul Rohmad. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja pada Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Timur. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan berdasarkan data atau fakta yang sah dan valid, benar dan dapat dipercaya tentang seberapa besar Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja pada Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Timur.

Penelitian ini menggunakan metode survei dan pendekatan korelasional. Data yang digunakan didapat dari kuesioner efikasi diri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik insidental proporsional (*proportional insidental sampling*). Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 104 guru dan sampel yang digunakan berdasarkan tabel *isacc* dan *michael* adalah 78 guru.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors didapat $L_{hitung} (L_o) 0,087 < L_{tabel} (L_t) 0,100$. Ini menandakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji kelinieran regresi didapat $F_{hitung} (1,51) < F_{Tabel} (1,71)$. Ini menunjukkan bahwa model regresi linier. Dari uji keberartian regresi diketahui bahwa model regresi berarti $F_{hitung} (44,69) > F_{Tabel} (3,96)$. Dari uji hipotesis dengan uji koefisien korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh $r_{xy} = 0,619$, maka ini berarti terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja guru. Dari perhitungan uji-t diketahui $t_{hitung} = (6,87) > t_{tabel} = (1,665)$, sehingga ini menunjukkan terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara efikasi diri dengan kinerja guru. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 38,32% yang menunjukkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh efikasi diri sebesar 38,32%.

ABSTRACT

Abdul Rohmad. *The correlation between self efficacy and performance of teachers' in accounting department at Vocational High School in East Jakarta.*
Thesis, Jakarta: Concentration in Accounting Education, Educational Studies Program Economics, Department of Economics and Administration, School of Economics, State University of Jakarta, 2014.

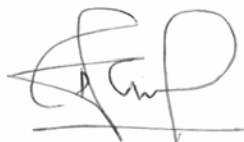
This study aims to gain information and knowledge based on data and facts that is valid, trustworthy and true about how big the correlation between self efficacy and performance of teachers' in accounting department at Vocational High School in East Jakarta.

This study uses survey and correlational approach. The data obtained from questionnaires used self efficacy. The sampling technique used in this study is the technique of insidental proportional (proportional Insidental sampling). Affordable in the study population was 104 teachers, and the samples used by the table Isacc and michael is 78 teachers.

The regression equation in this study is $Y = 69,53 + 0.08 X$ Test requirements analysis, estimation error normality test regression Y on X obtained by test liliefors (Lo) $0.087 < (Lt) 0.100$. This indicates that the regression model were normally distributed. While the linearity of regression testing obtained Calculate Faccount $(1,51) < F$ table (1.71) . This shows that the linear regression model. Test the significance of regression is known that F Calculate the mean regression model $(44,69) > F$ table (3.96) . From hypothesis testing to test the product moment correlation coefficient of Pearson obtained $r_{xy} = 0.619$, then this means that there is a positive relationship between the self efficacy determined to teachers performance. From the t-test calculation is known Taccount $(6,87) > T$ Table (1.665) , so this shows that there are significant relationships (significant) between the self efficacy with teachers performance. While the results of the calculation of the coefficient of determination obtained value of 38,32%, which indicates that the self efficacy determined by the teachers performance of 38.32%.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>M. Yasser Arafat, MM</u> NIP. 197104132001121001	Ketua Penguji		27 Juni 2014
<u>Ati Sumiati, S.Pd, M.Si</u> NIP. 197906102008012028	Sekretaris		24 Juni 2014
<u>Dra. Sri Zulaihati, M.Si</u> NIP. 196102281986022001	Penguji Ahli		24 Juni 2014
<u>SantiSusanti, S.Pd, M.Ak</u> NIP. 197701132005012002	Pembimbing I		24 Juni 2014
<u>Tri Hesti U. SE., M.SA</u> NIP. 197601072000122001	Pembimbing II		24 Juni 2014

Tanggal Lulus : 19 Juni 2014.

PERNYATAAN ORISINILITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Mei 2014

Yang membuat pernyataan



Abdul Rohmad

No. Reg 8155088017

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Orang Tuaku dan Adikku yang tersayang. Terima kasih untuk semua kasih sayang kalian serta pengorbanan yang kalian lakukan untukku.. Perjuangan kalian tidak akan pernah sia-sia. Serta Teman-teman Pendaki NR 2008 dan Didik Matri yang selalu ada untuk memberi dukungan, semangat dan motivasi dalam proses penyusunan ini.

Motto :

Keberhasilan kita tidak diukur oleh seberapa banyak apa yang kita miliki, melainkan oleh berapa banyak orang yang merasakan manfaat keberadaan kita.

Doa senjata orang beriman tiangnya agama serta cahaya langit dan bumi.

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap." (Q.S Al-Insyirah : 5-8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah, kasih sayang, kekuatan dan pertolongan. Sehingga memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Timur”.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, bantuan saran, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Drs. Dedi Purwana E.S, M.Bus , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
2. Drs. Nurdin Hidayat, MM.,M.Si , selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
3. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
4. Santi Susanti, S.Pd, M.Ak selaku Ketua konsentrasi Pendidikan Akuntansi.
5. Santi Susanti, S.Pd, M.Ak, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi arahan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Tri Hesti Utamingtyas, SE, M.SA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan masukan dalam penyusunan skripsi ini
7. Seluruh Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala Tata usaha SMK N 10, SMK N 22, SMK N 48, SMK N 50 dan SMK N 51 Jakarta.

8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang turut serta memberi koreksi dalam penulisan skripsi ini.
9. Kedua orang tua tersayang Ibu dan Bapak yang telah berkorban banyak demi anaknya mendapatkan pendidikan yang lebih baik, terimakasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
10. Adik saya satu-satunya Abdul Wafi yang menjadi inspirasi saya.
11. Didik Matri Yunivia yang selalu mendukung dan memotivasi saya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-teman perjuangan, Pendidikan Akuntansi Non Reguler 2008 terutama Muhammad Fais Khalifa yang membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman HMJ EA Bersama, MTM UNJ 2103 serta Pendidikan Akuntansi 2009, Pendaki 2010 terutama Martin, Deby, Yunita, Sri Marlia, Diah, Atika, Fajar, Devi, Santi, Feby, Kholifah, Nurul Fauziah.
14. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menambah pengetahuan peneliti dalam penyusunan karya tulis yang baik.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, Mei 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II. KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Kinerja Guru (Y)	11
2. Efikasi Diri (X)	22
B. Hasil Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Teoretik	35
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Metode Penelitian	39

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	
a. Kinerja Guru	
1. Definisi Konseptual	43
2. Definisi Operasional	44
b. Efektivitas Penggunaan Media Komputer	
1. Definisi Konseptual	44
2. Definisi Operasional	44
3. Kisi-Kisi Instrumen	45
4. Uji Validitas Instrumen	46
5. Uji Realibilitas Instrumen	48
F. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	49
2. Uji Persyaratan Analisis.....	50
3. Uji Hipotesis.....	52
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	55
5. Uji Koefisien Determinasi.....	56
G. Hipotesis Statistika.....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Kinerja Guru (Y)	58
2. Data Efikasi Diri (X)	61
B. Pengujian Hipotesis	
1. Persamaan Regresi.....	64
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	65
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	67
C. Pembahasan	69
D. Keterbatasan Penelitian	73

BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
---------------------	----

B. Implikasi	76
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN – LAMPIRAN	83
RIWAYAT HIDUP	154

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Izin Penelitian	83
2.	Surat Keterangan Telah melakukan Penelitian	88
3.	Kuisoner Penelitian Uji Coba Variabel X.....	93
4.	Kuisoner Penelitian Variabel X.	97
5.	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	101
6.	Data Perhitungan hasil Uji Reliabilitas Variabel X	103
7.	Data Hasil Uji coba Reliabilitas Variabel X	104
8.	Data Variabel X (Efikasi Diri)	105
9.	Data Variabel Y (Kinerja Guru).....	107
10.	Gabungan Data Y (Kinerja Guru).....	109
11.	Data Variabel X dan Y	110
12.	Distribusi Frekuensi dan Histogram Variabel X.....	111
13.	Distribusi Frekuensi dan Histogram Variabel Y.....	112
14.	Tabel Perhitungan Rata-rata, varians, dan standar deviasi	113
15.	Analisis Regresi Linier.....	115
16.	Perhitungan Persamaan Regresi.....	117
17.	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan simpangan Baku Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	118
18.	Arah Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru.....	120
19.	Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas $X \hat{Y}=69,53 + 0.08X$	121
20.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran.....	124
21.	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	125
22.	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	127
23.	Tabel Perhitungan Jumlah Kudrat Galat	128
24.	Tabel ANAVA Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	130
25.	Tabel Perhitungan Uji Hipotesis dengan Product Moment	131

26.	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	133
27.	Perhitungan Uji Signifikasi.....	134
28.	Perhitungan Uji Determinasi.....	135
29.	DP3 Guru SMK	136
30.	Tabel Jumlah Sampel	146
31.	Kurva normal dari 0 sampai z	147
32.	Tabel Nilai-nilai dalam distribusi t	148
33.	Tabel Nilai-nilai r Product Moment.....	149
34.	Tabel Nilai-nilai untuk distribusi F.....	150
35.	Tabel Nilai kritis L untuk Uji Liliefors.....	153

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	43
III.2	Instrumen Variabel X (Efikasi Diri)	45
III.3	Skala Penilaian untuk Instrumen Variabel X (Efikasi Diri)....	46
III.4	Tabel Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi.....	53
IV.1	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	59
IV.2	Rata-rata Skor DP3 Kinerja Guru	61
IV.3	Distribusi Frekuensi Efikasi Diri.....	62
IV.4	Rata-rata Skor Sub Indikator Efikasi Diri.....	64
IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	66
IV.6	Hasil Pengujian ANAVA	67
IV.7	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
III.1	Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	41
IV.1	Grafik Histogram Kinerja Guru.....	60
IV.2	Grafik Histogram Efikasi Diri	63
IV.3	Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi modern dewasa ini, pendidikan sangat berperan penting dalam rangka mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia-manusia terampil guna berpartisipasi dalam pembangunan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan. Guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Pendidikan yang diinginkan di Indonesia saat ini adalah pendidikan yang bermutu, relevan dengan tantangan-tantangan yang akan dihadapi oleh peserta didik di masa depannya, serta pendidikan yang merata dalam masyarakat. Banyak komponen yang ikut berkontribusi pada mutu pendidikan, salah satu komponen yang terpenting dalam membangun mutu pendidikan di Indonesia adalah kinerja para guru yang baik pada setiap sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, “pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik bagi perguruan tinggi”.¹

Guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam pikiran anak didik, sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki tanggung jawab mengajar yang tinggi. Penilaian kinerja guru adalah salah satu kriteria penilaian kualitas tenaga pendidik yang dimiliki oleh sekolah, sehingga sekolah harus memperhatikan kinerja tenaga pendidik agar kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan dapat terlaksana dengan efisien.

Banyak upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di Indonesia, diantaranya dengan melaksanakan pelatihan, seminar, lokakarya, dan peningkatan mutu kedisiplinan di setiap sekolah untuk para guru. Meskipun demikian upaya tersebut belum dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yang diharapkan. Kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan, menurut Sugiana seorang pengawas di SD di Klungkung, bentuk melemahnya kinerja guru yang lolos

¹ Depdiknas, Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta : Departemen Dalam Negeri, 2003), h. 22

sertifikasi yaitu tidak mengikuti proses mengajar sesuai jadwal dan pengajarannya tidak bagus.²

Menurut Unifah, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri. "Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya."³ seperti diungkap oleh Unifah yang pernah menjadi Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Independen mewakili PGRI.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti, disiplin kerja guru, kompensasi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar guru serta efikasi diri atau keyakinan seorang guru dalam mengajar. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru ialah disiplin kerja, disiplin memegang peranan penting dalam pembentukan kinerja guru yang baik. Disiplin yang baik harus ditanamkan kepada para guru secara terus-menerus agar dapat mencapai kinerja yang baik. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi umumnya lebih berprestasi dibandingkan dengan orang-orang dengan tingkat kedisiplinan yang rendah. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menampilkan kinerjanya seolah-olah

² Bali Post, Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi, <http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=38244>, Desember 2010 (diakses pada tanggal 1 Maret 2013)

³ Kompas.com, Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan, <http://nasional.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan>, Desember 2011. (diakses pada tanggal 1 Maret 2013)

tidak mengenal lelah dan berputus asa dalam menggeluti tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya⁴. Hal ini mencirikan seseorang yang berdisiplin kerja tinggi akan lebih nampak bahwa mereka mempunyai kinerja yang baik. Namun sayangnya disiplin dalam bekerja masih kurang kuat tertanam dalam diri para guru di sekolah. Banyak para guru yang datang terlambat ke sekolah, pulang terlalu awal, meninggalkan tanggung jawab mengajarnya dan bahkan meninggalkan sekolah ketika jam bekerja mereka untuk kepentingan diri sendiri. Sejalan dengan itu M.Nuh memaparkan ,

“Ada tiga variabel yang harus dievaluasi terkait dengan kinerja guru. Pertama adalah absentisme atau tingkat kehadiran. Absentisme menjadi hal paling utama dalam evauasi kinerja para guru karena dapat diketahui berapa jam guru tersebut mengajar dan berapa jam waktu mengajar yang hilang.⁵”

Kasus yang terjadi di Merauke misalnya Angka Partisipasi Sekolah yang rendah disana disebabkan oleh proses belajar mengajar tidak menarik bagi anak-anak, sehingga mereka tidak bersemangat bersekolah. Selain itu, banyak guru yang tinggal di kota sering tidak masuk mengajar atau meninggalkan tempat tugasnya. "Disiplin guru menjadi masalah besar. Siswa berpikir untuk apa berangkat sekolah toh guru tidak ada. Lama-lama mereka putus sekolah," Ujar Jago selaku Ketua Pengembangan Sosial Ekonomi Yasanto, Merauke.⁶ Berdasarkan fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menyebabkan kinerja seorang guru menjadi tidak baik.

⁴ Adripen., Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Stain Syech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Vol II (Batusangkar: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2005), p. 177

⁵Kinerja Guru Tersertifikasi Harus Dievaluasi.
<http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/09/18190113/> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013)

⁶Partisipasi Sekolah di Merauke Masih Rendah
http://berita.indah.web.id/kompas_regional/read/2012/11/23/12494246/ (Diakses pada tanggal 4 Maret 2013)

Kompensasi kerja atau imbalan jasa yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat berupa materiil dan non-materiil. Kompensasi materiil berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi non-material merupakan imbalan dalam bentuk yang tidak nyata namun dapat dirasakan oleh para guru. Saat ini kompensasi yang diterima guru sudah ada peningkatan namun itu hanya berlaku untuk guru-guru yang berstatus PNS tidak untuk para guru honorer. “Sebelumnya, sekitar satu juta guru di Indonesia menerima gaji Rp200.000 per bulan sehingga sangat jauh dari layak, kata Sulistyono selaku Ketua Umum Persatuan Guru Republik Indonesia”.⁷ Peningkatan kompensasi materiil yang sepadan akan menimbulkan perasaan dihargai karena mereka mendapatkan balasan yang setimpal atas apa yang telah mereka lakukan, sekaligus sebagai salah satu dorongan bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya dan sebaliknya pemberian kompensasi yang rendah malah akan menyebabkan kinerja para guru semakin buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam meningkatkan kinerjanya, guru juga memerlukan kepala sekolah yang mendukung kegiatan yang ada di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ini memudahkan guru

⁷ “Gaji Guru Honorer Memprihatinkan”
<http://honor-guru.blogspot.com/2011/12/gaji-guru-honor-memprihatinkan.html> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013)

melakukan kegiatan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga kinerja guru akan terwujud dengan baik. Namun pada kenyataannya, masih banyak kepala sekolah yang kurang berinteraksi dengan guru. Salah satu contohnya adalah di Palopo, dimana kepemimpinan kepala sekolah diambil alih oleh pihak dinas pendidikan karena konflik kepala sekolah dan guru. Para guru merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai terlalu terburu-buru dalam melakukan perubahan di sekolah.⁸

Selain fakta yang ada dari hasil wawancara dengan salah satu guru di SMK N 22 Jakarta, terungkap bahwa ketika dipimpin oleh kepala sekolah yang sebelumnya para guru merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan kepala sekolah tersebut melakukan perubahan disekolah tanpa mendengar masukan dari para guru-guru yang ada. Kedua kasus tersebut menjadi salah satu faktor yang memperlambat kinerja guru di kedua sekolah tersebut.

Pengalaman juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang didasari seseorang dalam melaksanakan tugas dan ini akan menjadi sesuatu yang berguna dalam pelaksanaan tugas dimasa yang akan datang. Pengalaman akan membuat standar keunggulan seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan suatu

⁸Achyar *Kadis Ambil Alih SMA2*, 13 Januari 2012.
<http://www.palopopos.co.id/?vi=detail&nid=47659,p.1>.(Diakses pada 5 Maret 2013).

pekerjaan. Pengalaman kerja didapat dari pengalaman langsung yang mampu memperoleh pengetahuan dan keterampilan di pekerjaan yang ada. Keterampilan seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman langsung pada waktu ia bekerja. Sehingga ia akan mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi, masih banyak guru yang mengajar, belum memiliki pengalaman yang memadai tentang pekerjaannya. Seperti yang dilansir oleh Kompas, bahwa:

“Pengalaman dan pengetahuan guru-guru sekolah menengah kejuruan atau SMK yang bersentuhan dengan dunia usaha dan industri masih minim. Padahal, pembelajaran di SMK yang mengutamakan penguasaan kompetensi dan keterampilan itu membutuhkan para pendidik yang memahami perkembangan di dunia luar sekolah, dan ini berpengaruh pada kinerja guru saat di kelas.”⁹

Selain itu sifat individual seorang guru juga mempunyai pengaruh terhadap kemampuan guru itu dalam bekerja. Salah satu sifat individual guru adalah efikasi diri. Efikasi diri memiliki peran dalam penilaian seseorang dalam kemampuannya yang mempengaruhi cara berpikir dan reaksi emosionalnya selama melakukan sesuatu dan dalam berhubungan dengan lingkungannya, kemudian efikasi diri berperan dalam memberikan informasi tentang kemampuan individu, berdasarkan informasi tersebut seseorang memilih tindakan yang sesuai dengan tuntutan tugas. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk dapat menyelesaikan tugas dan bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan. Kenyataannya tidak semua guru memiliki efikasi diri yang baik, hal ini terbukti dari

⁹ Lince Napitupulu. *Pengalaman Guru SMK Masih Kurang*. 26 Agustus 2008. <http://www.kompas.com/lipsus112009/kpkread/2008/08/26/19383267/Pengalaman.Guru.SMK.Masih.Kurang> p.1. (Diakses 20 Februari 2012)

pernyataan seorang guru SDN 06 Cipayung, Lilih Wilda yang merasa tidak yakin untuk mengajar murid-murid barunya sehingga membuat kinerjanya menjadi tidak optimal, beliau mengatakan;

“Itu dulu, sekarang apa yang harus saya persiapkan? Sepertinya saya akan mengalami kesulitan bukan saja karena perbedaan pengalaman mengajar, yang tahun lalu saya mengajar di kelas enam dan sekarang mengajar di kelas satu, tetapi juga karena kinerja saya yang buruk selama ini. Saya adalah guru yang malas, suka marah pada anak, dan sering telat masuk kelas.”¹⁰

Guru sering gagal menunjukkan kinerja secara optimal walaupun mereka tahu apa yang harus dilakukan dan keahlian apa yang diperlu dimiliki, mereka tetap gagal melaksanakan kinerja secara optimal, karena mereka tidak meyakini kemampuannya untuk menggunakan keahlian tersebut, sehingga kinerja guru pun menurun. Pada kenyataannya sumber daya guru dalam hal efikasi diri tidak terlalu dapat dioptimalkan dengan baik, ini dikarenakan guru yang memiliki efikasi diri rendah cenderung melakukan perenggangan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan peneliti serta hasil wawancara awal kepada Kepala Sekolah SMK N 22 Jakarta, ada beberapa guru yang melakukan peregangan terkait pekerjaan mereka, diantaranya adalah tidak antusias dalam mengajar, tidak masuk kelas dan hanya memberikan tugas serta tidak memiliki gairah di dalam lingkungan sekolah, baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah ataupun tugas mereka sebagai guru. Sehingga kemandirian seorang guru untuk mengatur dirinya dalam usaha peningkatan kinerjanya menjadi tidak maksimal.

¹⁰<http://lifestyle.kompasiana.com/catatan/2012/07/14/tentang-konsep-diri-menjadi-guru-di-kelas-rendah-477727.html>. (diakses pada tanggal 10 April 2013)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila berbagai faktor yang memengaruhinya dapat dipenuhi, dan berbagai kendala yang menjadi penghadang untuk terciptanya suatu kinerja yang baik harus dapat dicari pemecahannya. Agar masalah pendidikan khususnya soal kinerja guru yang kurang baik dapat diatasi. Hal yang perlu dilakukan dalam pembenahan pendidikan agar dapat dihasilkan kinerja yang baik menuju pada generasi bangsa yang mandiri, cerdas, terampil, berwawasan luas dan memiliki tanggung jawab moral untuk bangsa dan negara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja mengajar guru yang rendah juga disebabkan oleh faktor-faktor berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja guru
2. Rendahnya kompensasi kerja guru di beberapa daerah
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tepat
4. Pengalaman kerja guru yang masih kurang
5. Efikasi diri guru yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Efikasi diri diukur berdasarkan

pada tiga indikator yaitu tingkat atau taraf kesulitan tugas, kekuatan dan keadaan umum, sedangkan kinerja guru diperoleh dari hasil penilaian kinerja dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat berguna menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan tentang efikasi diri dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan juga penelitian ini dapat digunakan sebagai instrument evaluasi terhadap efikasi diri kaitannya terhadap peningkatan kinerja guru disekolah.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperlihatkan oleh organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan yang menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi terlihat dari kinerja yang ada pada organisasi atau instansi tersebut. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu. Rivai mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.¹⁴

Pendapat di atas mengatakan kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Stolovith dan Keeps yang dikutip oleh Rivai. Dia mengatakan bahwa “Kinerja

¹⁴ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), p.14

merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”¹⁵, sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dari suatu pekerjaan. Masih dalam sumber yang sama Donnelly, *et all* berpendapat bahwa “Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”¹⁶.

Berdasarkan pendapat di atas, dikatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai oleh pekerja sesuai dengan standar hasil kerja yang telah disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Selain pendapat di atas, kinerja juga memiliki banyak makna seperti yang dikutip oleh Moehariono, “Kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi”¹⁷. Pendapat di atas mengatakan bahwa kinerja bukan hanya dilihat dari hasil yang dicapai, namun juga mencakup dalam proses kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan tugasnya.

Terdapat banyak pendapat yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang dikatakan oleh Robbins bahwa “Kinerja juga berperan sebagai fungsi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f(A

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*, p.15

¹⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), p.61

x M x O)”¹⁸. Artinya, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja seperti yang dikutip oleh Moehariono, berasal dari kata “*to perform*”, dengan beberapa *entries*, yaitu:

(1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*)¹⁹.

Definisi di atas, diketahui bahwa kinerja memiliki beberapa hal yang termasuk dalam kinerja, yaitu melakukan suatu pekerjaan, memenuhi kewajiban pekerjaannya, melaksanakan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja didefinisikan oleh Bateman yang dikutip oleh Sutomo menyatakan “Proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu”²⁰. Menurut Timpe yang dikutip oleh Supardi menyatakan “Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.”²¹

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Sutomo, Pengembangan Kinerja Guru Terhadap Proses Belajar, Mimbar Pendidikan, Vol.3 2007,

²¹ *Ibid.*

Kinerja juga memiliki banyak makna seperti yang dikatakan oleh Russell yang dikutip oleh Irwansyah, kinerja adalah “hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”²²

Menurut Wibowo, sebenarnya “Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”²³. Soeprijanto mengatakan bahwa “Kinerja berasal dari kata *performance* atau performa kerja, secara harfiah berarti unjuk kerja, penampilan kerja, kemampuan kerja yang diperlihatkan”²⁴. Dapat disimpulkan bahwa kinerja bukan hanya dilihat dari hasil kerja saja, namun juga dilihat dari proses pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja sehingga akan menghasilkan penampilan kerja.

Unjuk kerja menurut Moorhead dan Griffin yang dikutip oleh Soeprijanto, mengatakan bahwa “Kinerja merupakan kumpulan total perilaku kerja yang ada pada pekerja”²⁵. Jika diartikan sebagai penampilan kerja, kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang selama menjalankan pekerjaan. Sementara itu pengertian kemampuan kerja, menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk

²² Galih Irwansyah, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan, Vol 1, 2006, p.2

²³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), p.7

²⁴ Soeprijanto, *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan* (Jakarta: CV Tursina, 2010), p.28

²⁵ *Ibid.*

mencapai tujuan yang telah ditetapkan”²⁶. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan kumpulan perilaku yang ditunjukkan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Soeprijanto, mengatakan bahwa konsep “Kinerja mengandung dua dimensi, yaitu proses dan hasil”²⁷. Proses mengacu pada pertanyaan bagaimana suatu kegiatan kerja dilakukan atau bagaimana perilaku kerja ditunjukkan, sedangkan hasil menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pencapaian tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya. Sehingga, kinerja adalah tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan berdasarkan kumpulan total perilaku kerja yang ditunjukkan seseorang dan keberhasilan yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Guru merupakan sebuah profesi khusus yang berperan penting dalam mendidik dan mengajar ilmu pengetahuan dan teknologi, serta membentuk kepribadian anak didik sehingga memiliki kecakapan hidup, menjadi dewasa dan mandiri. Guru sebagai sebuah profesi menurut Provenzo yang dikutip Soeprijanto, mengatakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan bila seseorang akan memilih guru sebagai profesi adalah sebagai berikut: “Profesionalisme, nilai dan asumsi, multikulturalisme, standar, keterkaitan teori dan praktik, etika dan keadilan sosial”²⁸.

Profesionalisme dibutuhkan seorang guru dalam bersikap dan beretika ketika bekerja, baik sedang di dalam kelas maupun ketika bertemu dengan

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*, p. 29

²⁸ Soeprijanto, *OpCit*, p.12

kepala sekolah, guru, dan karyawan lainnya. Dapat disimpulkan bahwa guru bukanlah suatu profesi yang mudah, karena sikap guru dalam bekerja akan berpengaruh pada anak didiknya.

Marsh mengatakan bahwa “Guru bertugas merencanakan dan menyiapkan pembelajaran, mengorganisasi struktur dan kegiatan kelas, dan menyusun rencana tercapainya tujuan atau hasil belajar”²⁹. Sehingga, dapat diketahui bahwa guru memiliki peranan penting dalam mendidik dan membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Menurut Supriadi, kinerja guru adalah “Kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran”³⁰.

Kebiasaan baik yang dilakukan guru akan berdampak baik pula kepada anak didiknya, karena mereka akan meniru segala tingkah laku guru. Mulai dari memepersiapkan materi pelajaran, mengelola kelas agar kondusif, sampai menilai hasil belajar siswanya. Kebiasaan baik ini akan meningkatkan kinerja seorang guru di sekolah. Menurut Suryo Subroto yang dimaksud dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah

“Kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.”³¹,

²⁹ *Ibid*, p.14

³⁰ Supriadi, *Op.cit.*, p.43

³¹ Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), p. 3

Berdasarkan pendapat di atas, diketahui bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mengelola dan menciptakan suasana edukatif antara guru dengan peserta didik untuk mencapai tujuan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja atau unjuk kerja guru menurut Jhonson yang dikutip oleh Ishaq merupakan “Seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru saat dia memberikan pelajaran kepada siswanya di dalam kelas”³².

Sedangkan Reddy yang dikutip oleh Suprijanto berpendapat bahwa kinerja guru lebih merujuk pada kegiatan “Penyelenggaraan pembelajaran, yaitu saat mengajukan pertanyaan, memberi penjelasan, memberi pengarahan, menunjukkan persetujuan, dan banyak sekali tindakan instruksional yang dilakukan di dalam kelas”³³. Pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam menjalankan tanggung jawab pembelajaran di dalam kelas.

Menurut Hadis, kinerja guru menunjukkan ciri cirinya sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Kecakapan
6. Komunikasi yang baik³⁴

³² Isjoni Ishaq, *Memajukan Bangsa dengan Pendidikan* (Jakarta: Pustaka Pelajar.2008), p.44

³³ Soeprijanto, *OpCit*, p.30

³⁴ Abdul hadis, kontribusi kepala sekolah dengan kinerja guru, *mimbar pendidikan*, vol.3, 2007, p.2

Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh Proyek Pendidikan Guru Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, telah dirumuskan kinerja guru meliputi:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran
- e. Merencanakan program pengajaran
- f. Menguasai landasan kependidikan
- g. Mengelola interaksi belajar mengajar
- h. Menguasai metode-metode mengajar
- i. Menilai prestasi siswa
- j. Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan
- k. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran³⁵

Kinerja dapat diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Menurut Wirawan, kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

“Kuantitatif (seberapa banyak), kualitatif (seberapa baik), ketepatan waktu pelaksanaan tugas, efektivitas penggunaan sumber organisasi, cara melakukan pekerjaan, efek atas suatu upaya, metode melaksanakan tugas, standar sejarah, standar nol atau absolut”³⁶.

Berdasarkan kriteria di atas, dapat dijelaskan bahwa kuantitatif (seberapa banyak) merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, sedangkan kualitatif (seberapa baik) melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Unsur lainnya adalah ketepatan waktu pelaksanaan tugas menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat, atau dalam periode apa. Efektivitas penggunaan sumber organisasi dapat dijadikan indikator jika

³⁵ *Ibid*, p.2

³⁶ Wirawan, *OpCit*, p.69

untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.

Cara melakukan pekerjaan digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan selain itu, efek atas suatu upaya bisa dijadikan alat pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Metode melaksanakan tugas merupakan standar yang digunakan juga untuk mengukur kinerja jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas.

Selain itu, Pemerintah menyatakan bahwa kriteria Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS, dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Unsur –unsur yang dinilai dalam DP3 adalah :

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa, dan
8. Kepemimpinan³⁷

Selain itu, menurut Moehariono pengukuran kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu; “Hasil kerja, keterampilan kerja, pengetahuan

³⁷ <http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-dp3.html>. (diakses pada tanggal 9 Juli 2013)

jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kerja sama, tanggungjawab, disiplin, inisiatif, komunikasi, melayani, dan sikap”³⁸.

Sementara itu menurut Robbin yang dikutip oleh Rival, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yaitu “Tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu”³⁹. Hal ini selaras dengan pendapat Umar yang mengatakan bahwa terdapat beberapa komponen yang dapat dilihat untuk menilai kinerja, yaitu terdiri dari “Kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, pemanfaatan waktu”⁴⁰.

Sedangkan menurut Hasibuan menyatakan terdapat sebelas unsur yang dinilai dalam pengukuran kinerja yaitu:

1. Kesetiaan,
2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan, dan
11. Tanggung Jawab⁴¹

Kualitas pekerjaan dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

³⁸ Moehariono, *OpCit*, p. 116

³⁹ Vithzal Rivai, *LocCit*

⁴⁰ Husein Umar, *Evaluasi kinerja perusahaan* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), p. 101-

⁴¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), p. 95-

Kejujuran juga merupakan ukuran penilaian sebuah kinerja, karena jika karyawan tidak jujur, maka tidak akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Inisiatif juga unsur yang penting untuk menilai kinerja. Karyawan yang memiliki inisiatif dalam bekerja akan berdampak pada kinerjanya.

Kehadiran dan sikap yang dimiliki karyawan dalam bekerja merupakan salah satu unsur yang menonjol dalam penilaian kinerja. Sebuah organisasi tidak akan mempertahankan karyawan yang malas dalam bekerja. Semua karyawan harus bekerjasama dengan karyawan lainnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Seorang guru juga harus memiliki sikap yang baik. Sikap seorang guru dapat dilihat dari penampilan dan kepribadian yang ditampilkan guru dilingkungan sekolah, baik di kelas maupun diluar kelas.

Aspek-aspek di atas melihat kinerja karyawan bukan hanya pada hasil kerja yang dicapai, namun juga dari individunya, seperti kejujuran dalam bekerja, sikap, kerjasama, tanggung jawab, bahkan sampai bagaimana karyawan memanfaatkan waktu luangnya dalam bekerja. Secara umum, pendapat Moehariono, Hasibuan dan Umar memiliki beberapa kesamaan, seperti kerjasama, komunikasi, pengetahuan terhadap pekerjaan, dan tanggungjawab. Kinerja seorang guru dalam dunia pendidikan juga menjadi perhatian khusus dalam dunia pendidikan. Menurut Redy yang dikutip oleh Soeprijanto, terdapat lima kesempatan untuk menilai guru, yaitu:

1. Pada saat calon guru masuk sebagai siswa di lembaga pendidikan guru
2. Pada saat guru mengikuti pelatihan
3. Pada saat guru mengajar
4. Setelah guru selsesai mengajar, dengan mengevaluasi pengalaman belajar siswa
5. Setelah guru selesai mengajar, dengan mengukur *outcome* pembelajaran (pengetahuan, kemampuan, dan sikap siswa)⁴².

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Penilaian kinerja terhadap guru dilihat dari kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, pengetahuan, serta sikap yang dimiliki guru.

2. Efikasi Diri

Istilah *Self Efficacy* atau efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Albert Bandura. Konsep dasar efikasi diri dibangun berdasarkan teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial memandang bahwa persepsi tentang efikasi diri berperan sebagai sebuah mekanisme kognitif yang memungkinkan individu mengendalikan reaksi terhadap tekanan.

Banyak ahli yang mendefinisikan efikasi diri, diantaranya Robbins dan Judge yang menyatakan “*Self efficacy refers to the individual’s belief that he or she is capable of performing task*”⁴³.(Yang dapat diartikan efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam pencapaian tugas.)

⁴² Soeprijanto, *OpCit*, p.31

⁴³ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Practice Hall, 2007), p. 181

Beck dkk dalam Litfiah menyatakan bahwa:

“apabila individu percaya bahwa ia mampu menghadapi tekanan potensial dengan efektif, maka ia tidak akan gelisah. Sebaliknya bila ia percaya bahwa dirinya tidak dapat mengendalikan lingkungan yang mengancam, ia akan cenderung selalu memikirkan ketidakmampuannya dan melihat lingkungan sebagai sesuatu yang penuh ancaman. Dengan demikian individu membuat dirinya tertekan dan tidak dapat berfungsi secara normal.”⁴⁴

Bandura dalam Litfiah juga memberikan pernyataan bahwa:

“Keyakinan yang kuat tentang kemampuan seseorang akan menentukan usahanya untuk mencoba mengatasi situasi yang sulit. Keyakinan efikasi tersebut menentukan jenis perilaku pengatasan, seberapa usaha untuk ,menyelesaikan tugas, dan berapa lama seseorang akan mampu bertahan menghadapi hambatan-hambatan atau pengalaman-pengalaman yang diinginkan.”⁴⁵

Kemudian Bandura dalam Waspodo mengemukakan pengertian dari efikasi diri itu sendiri adalah “suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengelola dan memutuskan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik”.⁴⁶ Menurut Schunk, Pintrich, dan Meece menyatakan “*self Efficacy is defined as people judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designated types of performances*” (Efikasi diri didefinisikan sebagai penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang ditetapkan.).⁴⁷

⁴⁴ Litfiah, Edukasi, Vol 10 No.3-4/Juli (Semarang, 1998),hlm.60

⁴⁵ *Ibid.*,hlm.65

⁴⁶ Muktiono Waspodo, “Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF” , Vol 2 No.2 (Jakarta:Depdiknas,2007), hlm.47

⁴⁷ Dale H. Schunk, Paul R Pintrich, dan Judith L., Meece, *Motivation in Education: Theory, Research and applications*(New Jersey : Pearson Education),hlm.139

Hal yang hampir serupa diungkapkan oleh Betz dan Heckett dalam Liftiah bahwa: “Efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif yang berbentuk keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”.⁴⁸

Kemudian Pajares dalam Waspodo mengemukakan bahwa “Efikasi diri sebagai suatu keyakinan individu yang dapat mempengaruhi tindakan belajar dan kemauan untuk menyelesaikan tugas yang terkait tujuan pembelajaran”.⁴⁹ Selanjutnya Hjelle dan Ziegler berpendapat bahwa, “Efikasi diri adalah penilaian yang dilakukan warga belajar untuk menilai kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas dengan baik”.⁵⁰

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson mengungkapkan “*self-efficacy is designates aperson’s belief that he or she the competency a job successfully*” (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dia mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses).⁵¹ Selanjutnya Greenberg dan Baron Juga memberikan pendapatnya mengenai efikasi diri, “*Self-efficacy refers to individual’s belief concerning their ability to perform specific tasks successfully*” (Efikasi diri berarti keyakinan seseorang mengenai kemampuan melaksanakan tugas-tugas khusus dengan sukses)⁵².

⁴⁸ Liftiah, *op.cit.*, hlm.61

⁴⁹ Muktiono Waspodo, *op.cit.*, hlm.48

⁵⁰ Muktiono Waspodo, *op.cit.*, hlm.47

⁵¹ Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management Eight Edition* (New York: McGraw-Hill, 2008), p. 78

⁵² Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *op. cit.* p. 107

Hal senada diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki yang berpendapat “*Self-efficacy is a person believe about his or her chance of successfully accomplishing a specific task*” (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kesempatan untuk sukses dalam memenuhi tugas khusus)⁵³.

Gist dan Mitchell, menyatakan bahwa:

“self-efficacy refers to an individual’s belief that he or she is capable of performing task, The greater of person’s self-efficacy the more confidence he or she has to succeed in a task. People with low self-efficacy are more likely to reduce their effort or cease an activity, while those high in self-efficacy will try harder to meet the challenge in difficult circumstances” (efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Semakin besar efikasi diri seseorang maka semakin besar kepercayaan seseorang untuk berhasil dalam suatu tugas. Individu dengan efikasi diri rendah akan lebih memungkinkan untuk mengurangi usaha mereka dalam melakukan suatu kegiatan, sedangkan yang memiliki efikasi diri akan mencoba lebih keras untuk menghadapi tantangan dalam keadaan yang sulit).⁵⁴.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas dengan sukses.

Pajares dan Urdan menyatakan bahwa, “*Self-efficacy defined as one’s perceived capabilities for learning or performing action at designated levels.* (Efikasi diri didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dirasakan untuk belajar atau melakukan tindakan pada tingkat yang ditunjuk)”⁵⁵

⁵³ Robert Kreitner, Angelo Kinicky, *Organizational Behavior* (New York: McGraw Hill, 2004), p. 155

⁵⁴ Eugene McKenna, *Business and Organizational Behavior Student’s Handbook* (New York: Psychology Press, 2001), p. 103.

⁵⁵ Frank Pajares & Timothy C. Urdan, *Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents* (USA: Information Age Publishing, 2006), p. 72

Pendapat Frank dan Jeffrey menguraikan, “*self-efficacy is feeling capability; belief that one can overcome obstacles and accomplish difficult task*” (Efikasi diri adalah perasaan kemampuan dan keyakinan untuk dapat mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas yang sulit)..⁵⁶

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tingkatan tertentu.

Bandura seperti yang dikutip oleh Fest menyatakan efikasi diri sebagai, “*people’s beliefs in their capability to exercise some measure of control over their own functioning and over environmental events*” (Efikasi diri adalah keyakinan orang-orang dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan beberapa ukuran kontrol atas fungsi mereka sendiri dan atas peristiwa-peristiwa lingkungan/situasi).⁵⁷

Pendapat Howard dan Miriam menguraikan, “*self-efficacy* adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan suatu perilaku dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melaksanakan perilaku yang dimaksud.”⁵⁸

Menurut Bandura yang dikutip oleh Santrock, menyatakan “*Self-efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcome*” (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang yang menguasai situasi

⁵⁶ Frank J. Landy, Jeffrey M. Conte, *Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology* (New York: Mc Graw-Hill, 2004), h. 104.

⁵⁷ Gregory J. Fest, *Theories Of Personality* (Pennsylvania: McGraw-Hill, 2005), p. 35

⁵⁸ Howard S. Friedman & Miriam W. Schustack, *Kepribadian: Teori Klasik dan Teori Modern* (Jakarta: Erlangga, 2008), h. 283

dan menghasilkan hasil yang positif.)⁵⁹ Sementara menurut Wade dan Travis, “Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu meraih hasil yang diinginkan, seperti penguasaan suatu keterampilan baru, atau mencapai suatu tujuan”.⁶⁰

Maka dapat disimpulkan dari beberapa pernyataan para ahli diatas, bahwa pengertian efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang yakni guru pada kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik.

Watson dan Tharp dalam Liftiah menyatakan bahwa:

“Keyakinan bahwa seseorang mampu menyelesaikan tugas, tidak dengan sendirinya menghilangkan kesulitan-kesulitan, akan tetapi keyakinan tersebut mendorong untuk berusaha lebih keras mengatasi kesulitan-kesulitan dan membuat yang mustahil menjadi mungkin, dan mempunyai daya kemampuan untuk memecahkan masalah tanpa tekanan emosional”.⁶¹

Kemudian Wade dan Travis mengungkapkan bahwa: “individu-individu yang memiliki *self efficacy* yang kuat adalah individu-individu yang dapat beradaptasi secara cepat pada permasalahan yang mereka hadapi, dan tidak menjadi cemas atau panik menghadapi permasalahan-permasalahan tersebut.”⁶²

Bandura dalam Waspodo mengungkapkan bahwa terdapat dua jenis efikasi diri antara lain:

“efikasi diri tinggi dan efikasi diri rendah. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi, ia melihat dirinya mampu berhubungan dengan orang lain dan pengaruh yang terjadi akibat dari interaksi

⁵⁹ John W. Santrock, *Psychology 7th Edition* (McGraw-Hill, 2003), p. 488

⁶⁰ Carol wade dan Carol Travis, Psikologi terjemahan Padang Mursalin dan Dinastuti, (Jakarta:Erlangga, 2007) hlm.180

⁶¹ Liftiah, op.cit., hlm.65

⁶² Carol wade dan Carol Travis, loc.cit,

atau hubungan tersebut. Orang dengan efikasi diri tinggi memiliki usaha yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang relative sulit dan mereka tidak memiliki perasaan gagal terhadap kemampuannya. Efikasi diri mempunyai harapan untuk sukses. Orang yang mempunyai efikasi diri rendah pada umumnya dihindangi perasaan gagal, akhirnya menuju kepada hasil yang kurang memuaskan dan menjadikan kepercayaan dirinya rendah”.⁶³

Sementara itu menurut Hellriegel, Slocum dan Woodman, “*self efficacy refers to the individuals estimate of his or her own ability to perform the task in a particular situation*” (Efikasi diri mengacu pada individu memperkirakan sendiri kemampuannya untuk melakukan tugas dalam situasi tertentu).⁶⁴

Robbins dan Judge mengatakan “*their higher your self efficacy the more confidence you have in your ability to succeed in a task*”. (Semakin tinggi *self efficacy* semakin tinggi pula keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk berhasil dalam suatu tugas).⁶⁵

Menurut Bandura dalam Mills, Pajares dan Herron menyatakan “*beliefs of personal efficacy are not dependent on one’s abilities but instead on what one believes might be accomplished with ones’s personal skill set*” (Keyakinan efikasi diri tidak tergantung pada kemampuan seseorang melainkan pada apa yang orang percaya mungkin bisa dicapai dengan mengatur keterampilan diri seseorang).⁶⁶

⁶³ Muktyiono waspodo, op.cit.,hlm.47

⁶⁴ Don Hellriegel, John W. Slocum, dan Richard W. Woodman, *Organizational Behavior*, (USA : The Thomson Learning, 2001), hlm.104

⁶⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, loc.cit.,

⁶⁶ Nicole Miils, Frank Pajares dan carol Herron, *Laguange Learnibg*, Vol 57 No.3/September(USA:University of Michigan,2007), hlm.419

Masih menurut Bandura yang dikutip oleh Schunk, Pintrich, dan Meece mengungkapkan bahwa: *“when self efficacy perceptions are high, individuals will engage in tasks that foster the development of their skills and capabilities, but when self efficacy is low, people will not engage in news task that might help them learn new skills”* (Persepsi efikasi diri tinggi, individu akan terlibat dalam tugas yang mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan mereka, tetapi ketika efikasi diri rendah, orang tidak akan terlihat dalam tugas-tugas baru yang mungkin membantu mereka mempelajari keterampilan baru).⁶⁷

Schunk, Pintrich dan Meece menambahkan bahwa *“individuals with high self efficacy beliefs are likely to exert effort in the face of difficulty and persist at a task when they have the requisite skills”* (Individu dengan keyakinan efikasi diri yang cenderung tinggi mengerahkan usaha dalam menghadapi kesulitan dan tekun pada tugas ketika keterampilan yang mereka miliki diperlukan).⁶⁸

Berdasarkan beberapa kutipan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan bertahan ketika melibatkan diri pada tugas yang sulit dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki dan bahkan mengembangkan keterampilan yang baru sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah tidak akan melibatkan diri pada tugas yang sulit walaupun mungkin akan mendapatkan keterampilan yang baru.

⁶⁷ Dale H. Schunk, Paul R Pintruch, dan Judith L. Meece, op.cit,hlm.141

⁶⁸ Dale H. Schunk, Paul R Pintruch, dan Judith L. Meece, op.cit,hlm.142

Lenz, Shortridge-Baggett menyatakan bahwa:

Bandura indicate that the concept of self-efficacy has three dimensions, that is, magnitude (or level), strength and generality. Magnitude refers to how difficult a person finds it to adopt a specific behavior. Strength reflects how certain a person is of being able to perform a specific task. Generality refers to the degree to which self-efficacy beliefs are positively related, either within a behavioral domain, across behavioral domains or across time. (Bandura menunjukkan bahwa konsep efikasi diri memiliki tiga dimensi, yaitu, besarnya (atau tingkat), kekuatan dan jangkauan. Besarnya mengacu pada bagaimana kesulitan seseorang untuk mengadopsi perilaku tertentu. Kekuatan tertentu mencerminkan bagaimana seseorang untuk dapat melakukan tugas tertentu. Generalitas mengacu pada sejauh mana keyakinan efikasi diri berhubungan positif, baik dalam satu domain perilaku, perilaku di seluruh domain atau sepanjang waktu).⁶⁹

Menurut Greenberg dan Baroon konsep dari efikasi diri mencakup tiga dimensi antara lain:

“magnitude, the level at which an individual believes she or he can perform; strength, the person confidence that she or he can perform at the level; generality, the extent to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other tasks” (magnitude, tingkat dimana individu percaya dia atau dia dapat melakukannya. Strength, kepercayaan orang bahwa dia atau dia dapat melakukan pada tingkat itu. generality, sejauh mana efikasi diri dalam satu situasi atau untuk satu tugas meluas ke situasi lain dan tugas-tugas lain).⁷⁰

Selain itu menurut Bandura dan Maddux dalam Brouwers dan Tomic menyatakan bahwa efikasi terdiri dari tiga dimensi antara lain :

“magnitude, which refers to the level a person believes him/herself capable of performing; generality, which refers to the extent to which changes in self efficacy beliefs extend to other behaviours and situations; strength, which refers to the resoluteness of people’s convictions that he/she can perform a behavior in question” (Magnitude yaitu mengacu pada tingkat keyakinan

⁶⁹ Elizabeth R. Lenz, Lillie M. Shortridge-Baggett, *Self Efficacy in Nursing: Research and Measurement Perspectives, Volume 15* (New York: Springer Publishing company, 2002), p. 16

⁷⁰ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior In Organizations: Understanding and Managing The Human Side of work*, (New Jersey: Pearson Education, 2003), Hlm.88

seseorang dirinya mampu melakukan. *Generality*, mengacu pada sejauh mana perubahan keyakinan *self efficacy* diperluas ke perilaku lain dan situasi. *Strength*, yang mengacu pada ketetapan dari keyakinan orang bahwa ia dapat melakukan perilaku yang bersangkutan).⁷¹

Lunenburg dan Ornstein menyatakan bahwa:

“Self-efficacy has three dimensions: magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; strength, the conviction regarding magnitude as strong or weak; and generality, the degree to which the expectation generalized across situations” (Efikasi diri memiliki tiga dimensi: besarnya, tingkat kesulitan tugas seseorang percaya dia bisa mencapai; kekuatan, besarnya keyakinan tentang kuat atau lemah, dan generalitas, sejauh mana harapan umum di seluruh situasi).⁷²

Menurut Phillips dan Gully, menyatakan bahwa:

Self-efficacy beliefs have three dimensions:

1. *Magnitude: Beliefs about how difficult a task can be accomplished*
2. *Strength: Beliefs about how confident the person is that the task can be accomplished*
3. *Generality: Beliefs about the degree to which similar tasks can be accomplished* (Efikasi diri memiliki tiga dimensi: Besarnya: Keyakinan tentang bagaimana tingkat kesulitan tugas dapat dicapai. Kekuatan: Keyakinan tentang seberapa yakin orang tersebut bahwa tugas dapat dicapai. Generalitas: Keyakinan tentang sejauh mana tugas-tugas serupa dapat dicapai).⁷³

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa:

Self-efficacy menunjukkan tiga dimensi: besarnya, kekuatan dan generalitas. (1) Besarnya, merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. (2) Kekuatan, merujuk kepada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya *self-efficacy* kuat atau lemah. (3) Terakhir, generalitas menunjukkan seberapa

⁷¹ Andrew Brouwers dan Welko Tomic, "Teaching and Teacher Education".vol 16 (Netherlands : The Open University,2000), hlm.240

⁷² Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, *Educational Administration: Concepts and Practices* (USA: Cengage Learning, 2012), p. 89

⁷³ Jean M. Phillips, Stanley M. Gully, *Organizational Behavior: Tools for Success* (Mason USA: South-Western Cengage Learning, 2012), p. 223

luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.⁷⁴

Menurut Pajare, perilaku seseorang dapat diprediksi dengan melihat bagaimana keyakinan orang tersebut tentang kemampuannya. *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.

Judgements of self efficacy consist of three basic components:

1. *Magnitude – the level at which an individual believes she or he can perform.*
2. *Strength – the person's confidence that she or he can perform at the level.*
3. *Generality – the extent to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situation or other tasks.*

(Keyakinan diri memiliki tiga komponen dasar, yaitu:

1. Besarnya, merujuk pada tingkat yang diyakini dapat dicapai oleh individu.
2. Kekuatan, merujuk pada kepercayaan individu bahwa dia atau ia dapat melaksanakan pada berbagai tingkatan.
3. Generalitas, merujuk pada suatu tingkat kepada keyakinan diri di dalam suatu tugas atau meluas kepada tugas yang lain).⁷⁵

Bandura mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu magnitude, strength dan generality. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Magnitude*

Komponen ini berimplikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya. Pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas.

⁷⁴ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 97

⁷⁵ R.A Baron and J. Greenberg, *behavior in organizations* (New Jersey : Prentice Hall, Inc, 2003), p.

2. *Strength*

Komponen ini bermplikasi pada kuat atau lemahnya keyakinan seseorang untuk mengatasi tugas yang sulit. Kemantapan ini akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahanya.

3. *Generality*

Komponen ini berimplikasi pada cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu bidang dan situasi tertentu atau pada serangkaian bidang dan situasi yang lebih luas dan bervariasi⁷⁶.

Berdasarkan teori dari beberapa pakar, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan individu atas kemampuannya yang menyangkut tentang seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu yang diinginkan dengan mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan tindakan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas tersebut. Di mana efikasi diri mempunyai tiga dimensi, *magnitude* (besarannya merujuk pada keyakinan untuk mengatasi kesulitan tugas, *strength* (kekuatan merujukan pada kemantapan keyakinan) dan *generality* (luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung penelitian ini yang berjudul hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru, berikut dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

⁷⁶ [Http://wangmuba.com/2013/04/20/efikasi-diri-self-efficacy/downloaded](http://wangmuba.com/2013/04/20/efikasi-diri-self-efficacy/downloaded). diakses pada tanggal 20 April 2013

1. Penelitian Yudana Jumari Arya Sunu

Penelitian Yudana Jumari Arya Sunu yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan”, 2013 menuliskan bahwa Kinerja Guru menurut Admin adalah “ merupakan sejumlah hasil kegiatan yang telah dilaksanakan dan atau akan dilakukan oleh guru sesuai profesinya”. Dan menurut Bandura dalam Aprian menyatakan “ Efikasi diri diri pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya meliputi; *Magnitude* (tingkat kesulitan), *Generality* (luas bidang perilaku), dan *Strength* (kekuatan keyakinan)”. Sedangkan pembuktian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru telah dibuktikan oleh Lasarie dan Gusniarti yang menemukan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan sikap guru terhadap program pendidikan inklusi.

2. Penelitian Tutuk Ari Arsanti

Penelitian Tutuk Ari Arsanti yang berjudul “Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self-Efficacy* dan Kinerja”, 2009 menuliskan bahwa menurut Bandura dan Locke “*self-efficacy* mengatur fungsi di dalam diri manusia melalui proses kognitif, motivasi, afektif dan proses keputusan sehingga dapat mempengaruhi perilaku individu dalam meningkatkan atau menurunkan usaha serta bagaimana memotivasi diri mereka dan gigih dalam menghadapi kesulitan”. Dan menurut Robbins “*self-efficacy* yang memadai di dalam diri individu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja”. Sedangkan Lutham dan Lee

menyatakan “Penetapan tujuan dan Self-efficacy yang tinggi dalam diri individu seringkali memotivasi individu untuk fokus dengan lebih baik pada apa yang diminta yaitu berkinerja lebih baik”.

3. Penelitian Dwi Oktavia Sari

Penelitian yang berjudul “Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri 44 Jakarta Timur”, 2009. Menuliskan bahwa menurut Stolovith dan Keeps yang dikutip oleh Rivai menyatakan bahwa “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”. Sementara itu, menurut Baron dan Greenberg efikasi memiliki tiga komponen yaitu: *Magnitude* (pada tingkat yang diyakini dapat dicapai oleh individu), *Strength* (kepercayaan individu bahwa dia dapat melaksanakan pada berbagai tingkatan), dan *Generality* (suatu tingkat kepada keyakinan diri di dalam suatu tugas atau meluas kepada tugas yang lain). Dan menurut Bandura dan Locke dalam Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan “Ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan self efficacy yang tinggi cenderung untuk menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi”.

C. Kerangka Teoretik

Kebutuhan tenaga edukatif (guru) terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia pendidikan yang tidak dapat ditunda. Guru merupakan sumber daya disekolah, karena mutu sekolah sangat bergantung pada kondisi sumber daya sekolah tersebut. Secanggih apapun sistem

pengembangan manajemen mutu sekolah, tanpa didukung sumber daya yang baik, maka hasilnya tidak akan maksimal sesuai dengan tujuan.

Guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik. Pencapaian kinerja guru yang baik adalah untuk membimbing atau mengajar anak didik kearah pencapaian dan perwujudan tujuan yang telah direncanakan. Kinerja guru sebagai pendidik dapat dinilai dari apa yang dapat dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yang tercermin dari kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru tidak lain adalah kompetensi guru.

Guru sebagai pendidik dan pembimbing memiliki makna yang cukup mendasar dalam upaya melihat bagaimana kedudukan guru sebagai tenaga profesional di dalam bidang kependidikan. Seseorang dikatakan sebagai guru tidak cukup “tahu” sesuatu materi yang akan diajarkan, tetapi ia harus orang yang memiliki “Kepribadian Guru” dengan segala tingkat kedewasaannya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru ialah efikasi diri seorang guru tersebut. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kemampuan diri, keyakinan tersebut dapat membantu menentukan apa yang hendak dilakukan individu tersebut. Efikasi diri berhubungan dengan tindakan yang akan dilakukan, namun ada beberapa faktor yang memengaruhi yaitu daya tahan individu dan standar pribadi.

Bandura dan Locke yang dikutip oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson, “Ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk menunjukkan tingkat motivasi dan

kinerja yang lebih tinggi”⁷⁷. Gist dan Mitchell menyatakan *self efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru.⁷⁸

Menurut Bandura yang dikutip oleh Hagger dan Chatzisarantis “*self-efficacy is defined as people’s belief of their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives*” (Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan masyarakat terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi kehidupan mereka).⁷⁹ Sementara itu, Fred Luthans menyatakan bahwa efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja manusia.⁸⁰

Lebih lanjut Maurer dan Pierce dalam Greenberg dan Baron menyatakan “*Self–efficacy is the belief in one’s own capacity to execute courses of action required to reach specific levels of performance*” (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kapasitas dirinya untuk melaksanakan tugas dari keperluan untuk mencapai tingkat khusus dari kinerja).⁸¹

Pervin mengatakan bahwa “*individuals will differ in their thoughts, motivation, emotions, and performance in situations according to differences in their self efficacy beliefs*” (Individu akan berbeda pada pikiran mereka,

⁷⁷ Ivancevich, Konopaske and Matteson, perilaku dan manajemen organisasi, jilid I: Terjemahan Gina Gania (Jakarta : erlangga, 2005), p. 99

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ Martin Hagger & Nikos Chatzisarantis, *Social Psychology Of Exercise And Sport* (New York; Open University Press, 2005), p. 105

⁸⁰ Luthans, Fred. Perilaku Organisasi ,edisi 10. (Yogyakarta: ANDI ,2005), hlm.340

⁸¹ Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *op. cit.* p. 88

motivasi, emosi, dan kinerja dalam situasi sesuai dengan perbedaan dalam keyakinan berfikasi diri mereka).⁸²

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menduga bahwa apabila guru yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan semakin bersemangat dan tekun berusaha dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, sebaliknya mereka yang memiliki keyakinan diri yang rendah akan terganggu oleh perasaan ragu terhadap kemampuannya. Seseorang yang menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas akan berhenti dalam waktu singkat karena ia merasa tidak menguasai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dan seseorang yang efikasinya tinggi beranggapan bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas tersebut yang dibuktikan dengan adanya bagian tugas yang dapat diselesaikan. Bukan hanya sebatas kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas individu, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan akan kemampuan sehingga dapat menambah intensitas kegigihan kerjanya.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu “ Terdapat Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru.”

⁸² Lawrence A. Pervin op.cit., hlm.258

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja pada Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berada di wilayah Jakarta Timur, berdasarkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar dan valid) dan dapat dipercaya (diandalkan, reliabel).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang memiliki jurusan Akuntansi di wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, terhitung dari bulan September - November 2013. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang efektif untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan rangkaian cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi. Suatu metode penelitian memiliki rancangan penelitian (*research design*) tertentu. Rancangan ini menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus

ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti apa data dikumpulkan, dan dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah.⁸³

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional, seperti yang diungkapkan oleh Kerlinger bahwa:

“Metode survey merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.”⁸⁴

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional seperti yang diungkapkan oleh Sukmadinata adalah “untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Hubungan antara satu dengan variabel yang lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik”.⁸⁵ Sehingga dapat dilihat hubungan antara variabel bebas (efikasi diri) dan variabel terikat (kinerja guru). Penelitian ini menggunakan data primer untuk mengukur variabel efikasi diri yang ada dan data sekunder untuk mengukur kinerja guru dengan menggunakan format kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

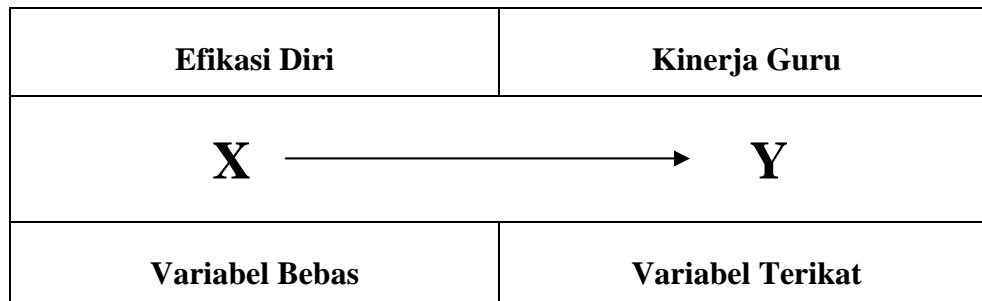
Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru, maka konstelasi hubungan antara efikasi diri sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y dapat terlihat pada gambar III.1 sebagai berikut:

⁸³Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2007), p. 52.

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Alfabeta, 2011), p. 7

⁸⁵ Nana Syaodih Sukmadinata. *op.cit.*, p. 56.

Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Keterangan :

X : Variabel bebas (Efikasi Diri).

Y : Variabel terikat (Kinerja Guru).

\longrightarrow : Menunjukkan arah hubungan.

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti tersebut.⁸⁶

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi di SMK Negeri di wilayah Kota Madya Jakarta Timur sebanyak 7 sekolah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan minimal

⁸⁶ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2012), p. 61.

sudah mengajar selama 5 tahun. Dari 7 sekolah, dua sekolah menolak untuk memberikan DP3 guru yaitu SMK N 40 dan SMK N 46 dengan alasan DP3 guru dokumen rahasia. Sehingga Populasi terjangkaunya adalah Guru yang mengajar di SMK N 10, SMK N 22, SMK N 48, SMK N 50, dan SMK N 51 yang berjumlah 104 orang guru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).⁸⁷

Teknik pengambilan sample yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah dengan *Proporsional Insidental Sampling*. *Proporsional Insidental Sampling* adalah teknik penentuan sample dengan mengambil sampel dari tiap - tiap sub pupulasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub - sub populasi tersebut.⁸⁸ Dimana guru yang dijadikan sampel adalah guru Pegawai Negeri Sipil saja karena data penilaian kinerja pegawai perorangan tidak dimiliki oleh guru honorer. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan tabel *Isaac and Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 guru. Adapun proporsi dan perimbangan dengan perhitungannya dapat dilihat pada tabel III.1 berikut ini:

⁸⁷ Sugiyono, *op.cit.*, p. 62.

⁸⁸ *Op. cit.*,p. 68

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

Sekolah	Jumlah Guru	Sampel
SMK N 10 Jakarta	18 guru	$18/104 \times 78 = 14$ guru
SMK N 22 Jakarta	19 guru	$19/104 \times 78 = 14$ guru
SMK N 48 Jakarta	22 guru	$22/104 \times 78 = 16$ guru
SMK N 50 Jakarta	22 guru	$22/104 \times 78 = 16$ guru
SMK N 51 Jakarta	23 guru	$23/104 \times 78 = 18$ guru
Jumlah	104 guru	78 guru

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Kualitas Instrumen akan menentukan kualitas data yang terkumpul. Untuk memperoleh data yang representatif, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner, yang mengukur efikasi diri (variabel X) guru, dan data sekunder untuk kinerja guru (Variabel Y) yang diperoleh dari penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah. Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya agar memberikan hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual kinerja pada guru diukur dengan menggunakan data dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) terbaru, komponen yang dinilai dalam DP3 adalah Kepemimpinan, Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama dan Prakarsa.

2. Efikasi Diri**a. Definisi Konseptual**

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas yang diharapkan dalam berbagai tingkatan kesulitan dan situasi dengan mengerahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan tindakan yang dibutuhkan. Dimana efikasi diri mempunyai tiga dimensi yaitu besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*).

b. Definisi Operasional

Efikasi diri dalam penelitian ini merupakan dapat primer yang datanya diambil dan diukur dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang mencerminkan indikator-indikator dari efikasi diri, yang dicerminkan melalui adanya *magnitude* (besarnya keyakinan untuk mengatasi kesulitan tugas), *strength* (kekuatan merujuk pada kemantapan keyakinan) dan *generality* (luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku)

Data tersebut diukur dengan menggunakan kuisioner berbentuk model skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban sebanyak 41 butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator tersebut di atas.

3. Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variable yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variable X yaitu Efikasi diri. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukan setelah diuji coba dan di uji reliabilitas. Kisi-kisi instrument dapat dilihat pada table III. 2

Tabel III.2
Instrumen Variabel X (Efikasi Diri)

Indikator	Sub Indikator	Item uji coba		drop	Item valid	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Magnitude (Besarnya keyakinan untuk mengatasi kesulitan tugas)	Berupaya melakukan tugas yang diyakini mampu dilaksanakan	1, 7, 24, 32, 37	14, 41	14	1, 7, 24, 32, 37	41
	Mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya	2, 8, 18, 25, 35	13, 23, 30	13, 23	2, 8, 18, 25, 35	30
Strength (Kekuatan merujuk pada kemantapan keyakinan)	Bertahan dalam usaha pada berbagai tingkatan	3, 17, 22, 29, 33, 38	9, 39	9, 39	3, 17, 22, 29, 33, 38	
	Keuletan dalam berusaha	4, 10, 21, 26, 36	34		4, 10, 21, 26, 36	34
Generality	Keyakinan diri pada	5, 16,	11	11	5, 16,	

(Luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku)	bidang yang dia kerjakan	19, 27, 31			19, 27, 31	
	Keyakinan diri meluas pada berbagai bidang	6, 12, 15, 20, 41	28	28	6, 12, 15, 20, 41	
Jumlah		31 item	10 item	7 item	31 item	3 item
		41 item			34 item	

Alternatif jawabannya menggunakan model skala Likert yang memiliki 5 pilihan jawaban, yaitu.⁸⁹

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Variabel X (Efikasi Diri)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
1. Sangat Setuju	5	1
2. Setuju	4	2
3. Ragu-ragu	3	3
4. Tidak Setuju	2	4
5. Sangat Tidak Setuju	1	5

4. Validitas dan Realibilitas Instrumen efikasi diri

a. Uji Validitas Instrumen

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang

⁸⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2011), p. 108

sesuai dengan dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur⁹⁰.

Proses pengembangan instrument efikasi diri dimulai dengan penyusunan instrumen berupa skala likert sebanyak 41 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel efikasi diri seperti terlihat pada tabel III.1 sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel efikasi diri.

Tahap berikutnya konsep instrument di konsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel Efikasi diri sebagaimana tercantum pada table III.1. setelah konsep instrument disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument tersebut diuji cobakan kepada Guru-Guru yang mengajar di SMK Negeri 22 Jakarta sejumlah 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}} \quad 91$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total.

49. ⁹⁰ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Grasindo, 2008), p.

⁹¹ Ibid., p. 86.

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i .

$\sum x_t^2$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t .

Valid tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau di drop.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dari 41 butir pernyataan setelah divalidasi, terdapat 7 pernyataan yang drop. Sehingga, pernyataan yang valid yang dapat digunakan sebanyak 34 butir pernyataan.

b. Uji Realibilitas Instrumen

Selanjutnya dihitung realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang dikatakan valid dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians total.

Uji realibilitas dengan rumus Alpha Cronbach, yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad 92$$

Keterangan:

r_{ii} = Realibilitas instrumen.

k = Banyak butir pernyataan yang valid.

⁹² Ibid., p. 89.

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir.

S_t^2 = Varians total.

Rumus untuk varians total dan varians butir yaitu sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n^2}$$

93

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh reliabilitas instrumen sebesar 0,9419. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian efikasi diri telah memiliki reliabilitas yang tinggi. Oleh karena itu, instrumen yang berjumlah 34 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen akhir untuk mengukur variabel efikasi diri.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Untuk mencari persamaan regresi digunakan rumus regresi linear sederhana. Uji persyaratan ini bertujuan untuk memperkirakan bentuk hubungan yang terjadi antara variabel X yaitu efikasi diri dan variabel Y yaitu Kinerja Guru. Bentuk persamaannya yaitu menggunakan metode Least Square:

$$Y = a + bx$$

94

⁹³ Sugiyono, *op.cit.*, p. 365.

⁹⁴ Sudjana, *Metode Statistika*, Edisi Enam (Bandung: Tarsito, 2005), p. 315.

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

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

Dimana:

- X : Variabel Predikator.
- Y : Variabel-variabel respon yang diperoleh dari persamaan regresi.
- a : Konstanta regresi untuk X.
- b : Koefisien arah regresi yang menentukan bagaimana arah regresi terletak.
- n : Jumlah responden.

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran

Uji normalitas galat taksiran digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan Uji *Liliefors* pada taraf signifikan (α) = 0,05. Artinya bahwa resiko kesalahan hanya sebesar 5% dan tingkat kepercayaannya sebesar 95%.

Adapun rumus Uji *Liliefors* sebagai berikut:

$$L_{\alpha} = |F(Z_i) - S(Z_i)| \quad ^{95}$$

Dimana:

L_{α} = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

⁹⁵ *Ibid.*, p. 466.

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Kriteria Pengujian Data:

Terima H_0 jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X digunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud adalah $(Y - \hat{Y})$.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linier atau non linier. Uji kelinieran regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANAVA. Untuk membuktikan linieritas regresi antar variabel, dilakukan dengan menguji hipotesis linieritas sebagai berikut:⁹⁶

$$1) \quad F_{hitung} = \frac{S^2_{TC}}{S^2_e}$$

⁹⁶ Sugiyono, *op.cit.*, p. 274.

- 2) F_{tabel} dicari dengan menggunakan dk pembilang = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(n - k)$.

Hipotesis statistik:

H_0 : Model regresi linier.

H_1 : Model regresi tidak linier.

Kriteria pengujian pada $\alpha = 0,05$:

H_0 Diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

H_0 Ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

Persamaan regresi dinyatakan linier jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ baik untuk taraf kesalahan 5% maupun 1%. Kesimpulannya H_0 Diterima (regresi linier).

1. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki keberartian atau tidak dengan kriteria $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Uji keberartian regresi menggunakan perhitungan yang disajikan dalam Tabel ANAVA. Untuk membuktikan linieritas regresi dari efikasi diri dan kinerja guru, dilakukan dengan menguji hipotesis linieritas persamaan regresi sebagai berikut.⁹⁷

$$1) \quad F_{\text{hitung}} = \frac{S^2_{\text{reg}}}{S^2_{\text{res}}}$$

⁹⁷ Ibid., p. 273.

- 2) F_{tabel} dicari dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut (n-2) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis statistik:

H_0 : Koefisien arah regresi tidak berarti ($b = 0$).

H_1 : Koefisien arah regresi berarti ($b \neq 0$).

Kriteria pengujian pada $\alpha = 0,05$:

H_0 Diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

H_0 Ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

Persamaan regresi dinyatakan berarti ($b \neq 0$) jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ baik untuk taraf kesalahan 5% maupun 1% atau H_0 ditolak.

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan Tabel ANAVA untuk mengetahui kelinieran dan keberartian persamaan regresi yang dipakai, sebagai berikut:⁹⁸

Tabel III. 4
Tabel Analisis Varians
untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Varians	Derajat Bebas (DK)	Jumlah Kuadrat (Jk)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{\text{hitung}} (F_0)$	$F_{\text{tabel}} \alpha = 0,05$
Total (T)	N	$\sum Y^2$			

⁹⁸ Sudjana, *op.cit.*, p. 332.

Regresi (a)	1	$(\sum Y)^2/n$			
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum XY$	$\frac{JK(b/a)}{DK(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	$\alpha 0,05$ (daftar F)
Sisa (s)	n-2	JK(T)- JK(a)- JK(b/a)	$\frac{JK(S)}{DK(S)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK(s)- JK(G)	$\frac{JK(TC)}{DK(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$\alpha = 0,05$ (daftar F)
Galat	n-k	$JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{DK(G)}$		

b. Uji Koefisien Korelasi

Kedua variabel adalah data interval maka analisis data pengujian hipotesis adalah menggunakan Uji Koefisien Korelasi. Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti, dengan menggunakan rumus product moment dari Pearson, sebagai berikut:

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

99

Keterangan:

r_{xy} : Angka indeks korelasi "r" *Product Moment*

X : Jumlah skor dalam sebaran X.

⁹⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), p. 327.

ΣY : Jumlah skor dalam sebaran Y.

ΣXY : Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y yang berpasangan.

ΣX^2 : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X.

ΣY^2 : jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y.

n : Banyaknya data.

Pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ nilai r yang diperoleh dibandingkan dengan tabel r.

Kriteria Pengujian:

H_0 ditolak jika r hitung $>$ r tabel, maka koefisien korelasi signifikan terhadap hubungan antara variabel X dan variabel Y.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Koefisien korelasi yang telah diperoleh di atas harus diuji terlebih dahulu keberartiannya.

H_0 : Tidak ada hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

H_1 : Terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

Untuk mengetahui keberartian hubungan antara dua variabel penelitian digunakan rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad 100$$

¹⁰⁰ Sudjana, *op.cit.*, p. 377.

Keterangan :

T_{hitung} : Skor signifikan koefisien korelasi.

r : Koefisien product moment.

n : Banyaknya sampel.

Hipotesis statistik:

H_0 : Data tidak signifikan

H_1 : Data signifikan

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi signifikan.

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka koefisien korelasi tidak signifikan.

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) = $n - 2$. Jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu angka koefisien yang menunjukkan besarnya variasi suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase. Untuk mengetahui prosentase besarnya variasi variabel terikat (kinerja guru) yang disebabkan oleh variabel bebas (efikasi diri) digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100$$
 ¹⁰¹

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

G. Hipotesis Statistika

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis statistika sebagai berikut:

H_0 : $r_{xy} = 0$

H_a : $r_{xy} \neq 0$

Pada $\alpha = 0,05$.

Keterangan : x = Efikasi Diri.

y = Kinerja Guru.

¹⁰¹ Ibid., p. 369.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh dari 5 SMK Negeri se Jakarta Timur. Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi diberi simbol X, dalam penelitian ini adalah efikasi diri. Sedangkan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi diberi simbol Y, yakni Kinerja guru.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *proporsional Insidental sampling*. Populasi terjangkau seluruh guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi di SMK Negeri 10, SMK Negeri 22, SMK Negeri 48, SMK Negeri 50 dan SMK Negeri 51. Dari keseluruhan jumlah populasi terjangkau, berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Jumlah guru yang menjadi sampel adalah 78 orang.

1. Data Kinerja Guru

Data kinerja guru yang diambil sesuai dengan jumlah responden yang ditentukan, yaitu sebanyak 78 orang guru yang terdata kinerjanya. Data yang diperoleh berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaa Pekerjaan tahun 2012 oleh 78 responden dan berdasarkan perhitungan data diperoleh skor terendah 78

dan skor tertinggi 84, jumlah skor adalah 6326, sehingga skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 81,10, varian (S^2) sebesar 1.55 dan simpangan baku (SD) sebesar 1,24 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 14).

Distribusi frekuensi data kinerja guru dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 6, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 2 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 13, halaman 112).

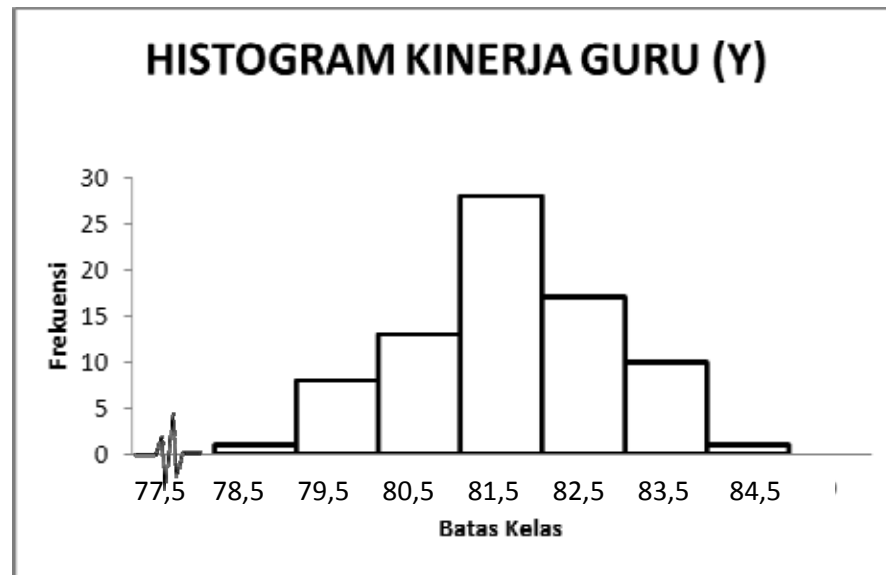
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
78	77,5	78,5	1	1%
79	78,5	79,5	8	10%
80	79,5	80,5	13	17%
81	80,5	81,5	28	36%
82	81,5	82,5	17	22%
83	82,5	83,5	10	13%
84	83,5	84,5	1	1%
Jumlah			78	100%

Sumber: data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja guru yaitu 28 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu 81 dengan frekuensi relatif sebesar 36%, dan frekuensi terendahnya adalah 2 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) dan 7 (tujuh) yaitu 78 dan 84 dengan frekuensi relatif sebesar 1%.

Untuk mempermudah penafsiran data Kinerja guru dapat dilihat pada gambar IV.1



Gambar IV.1

Grafik Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tahun 2012 untuk penilaian Kinerja Guru diperoleh nilai terbesar adalah 84, terendah adalah 78 dan nilai dominan adalah 81, dapat disimpulkan perolehan nilai semua guru yang mengajar di jurusan Akuntansi pada SMK N di Jakarta Timur termasuk kategori baik sesuai dengan klasifikasi nilai DP3 yang dikeluarkan pemerintah yaitu untuk nilai 76 – 90 memperoleh predikat baik.

Sementara itu dari tujuh indikator yang terdapat dalam DP3 guru, indikator kesetiaan memperoleh nilai tertinggi yaitu sebesar 91,15 atau 16,23% dan indikator yang memperoleh nilai terendah adalah kejujuran dengan nilai sebesar 77,24 atau 13,76%. Adapun perhitungan rata-rata

hitung skor indikator DP3 kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Skor Dominan dari DP3 Kinerja Guru

No	Indikator DP 3	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Persentase	Rank
1	Kesetiaan	7110	91,15	16,23%	1
2	Prestasi Kerja	6211	79,63	14,18%	2
3	Tanggung Jawab	6201	79,50	14,16%	3
4	Ketaatan	6175	79,17	14,10%	4
5	Kejujuran	6025	77,24	13,76%	7
6	Kerja sama	6043	77,47	13,80%	5
7	Prakarsa	6030	77,31	13,77%	6
	Jumlah	43795	561,47	100,00%	

2. Data Efikasi Diri

Data mengenai efikasi diri merupakan variabel X, dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan instrumen. Efikasi diri dapat dilihat pada (lampiran 4, halaman 97) data tersebut diambil dari 78 guru yang mengajar di jurusan Akuntansi se Jakarta Timur dalam hal ini yaitu terdiri dari SMK N 10, SMK N 22, SMK N48, SMK N 50, dan SMK N51 Jakarta Timur.

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas berupa kuisisioner model skala likert sebanyak 34 pernyataan oleh 78 responden dan berdasarkan

perhitungan data diperoleh skor terendah 118 dan skor tertinggi 163, jumlah skor adalah 10904, sehingga skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 139,80, varian (S^2) sebesar 86,56 dan simpangan baku (SD) sebesar 9,30 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 14)

Distribusi frekuensi data efikasi diri dapat dilihat pada tabel IV.3 dimana rentang skor adalah 45, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 7 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12, halaman 111)

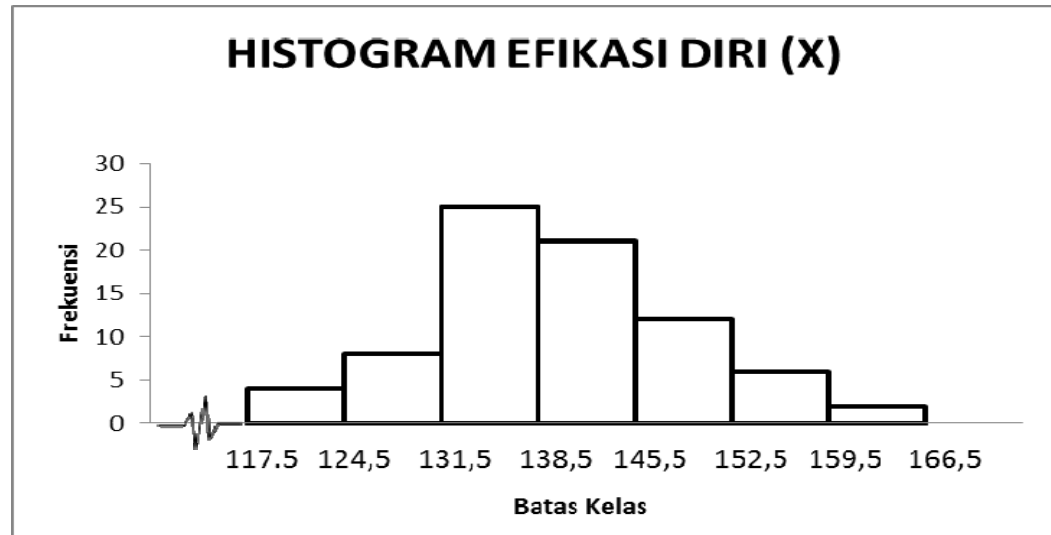
Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Efikasi Diri

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
118-124	117,5	124,5	4	5%
125-131	124,5	131,5	8	10%
132-138	131,5	138,5	25	32%
139-145	138,5	145,5	21	27%
146-152	145,5	152,5	12	15%
153-159	152,5	159,5	6	8%
160-166	159,5	166,5	2	3%
Jumlah			78	100%

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel efikasi diri yaitu 25 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) antara 132-138 dengan frekuensi relatif sebesar 32%, dan frekuensi terendahnya terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yaitu antara 160-166 dengan frekuensi relatif sebesar 3%.

Untuk mempermudah penafsiran data efikas diri dapat dilihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2

Grafik Histogram Efikasi Diri

Dari tiga indikator efikasi diri yaitu *magnitude* terdapat dua sub indikator, *strength* terdapat dua sub indikator, dan *generality* terdapat dua sub indikator, nilai terbesar terdapat pada sub indikator Keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan yaitu sebesar 327,20 dan terendah pada sub indikator Mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya yaitu sebesar 315,33. Adapun perhitungan rata-rata hitung skor sub indikator efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Skor Sub Indikator Efikasi Diri

No.	Sub Indikator	Skor		Total Skor	Total Soal	Rata-rata	Persentase
		Positif	Negatif				
1	Berupaya melakukan tugas yang diyakini mampu dilaksanakan	1643	282	1925	6	320,83	16,66%
2	Mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya	1622	270	1892	6	315,33	16,37%
3	Bertahan dalam usaha pada berbagai tingkatan	1929	0	1929	6	321,50	16,70%
4	Keuletan dalam berusaha	1633	274	1907	6	317,83	16,50%
5	Keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan	1636	0	1636	5	327,20	16,99%
6	Keyakinan diri meluas pada berbagai bidang	1615	0	1615	5	323,00	16,77%
	Jumlah	10078	826	10904	34	1925,70	100,00%

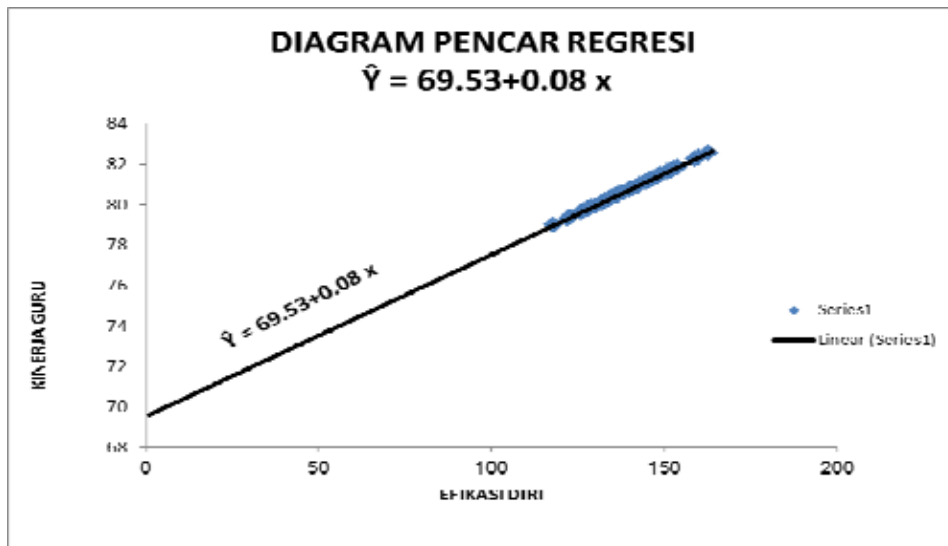
B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara efikasi diri terhadap kinerja guru menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,08 dan konstanta sebesar 69,53. Dengan demikian bentuk hubungan antara efikasi diri (variabel X) dan kinerja guru (variabel Y), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16, halaman 117). Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor efikasi diri akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,08 skor pada konstanta 69,53.

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 69,53+0,08X$ dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:

Gambar IV.3
Persamaan Regresi $\hat{Y} = 69,53+0,08X$



Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ untuk sampel 78 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$ dan sebaliknya jika $L_{hitung} (Lo) > L_{tabel} (Lt)$ maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil

perhitungan diperoleh L_{hitung} (L_o) 0,087 sedangkan L_{tabel} (L_t) pada taraf nyata (α) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0,100 . Ini berarti besar $L_{hitung} < L_{tabel}$ (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 19, halaman 121). Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0,05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,087	0,100	Terima Ho	Normal

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 29$ dan dk penyebut $(n-k) = 47$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,51$ sedangkan $F_{tabel} = 1,71$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 22,halaman 127)

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 44,69 dan untuk F_{tabel} sebesar 3,96. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 44,69 $>$ F_{tabel} 3,99, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21, halaman 125). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.6
ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	78	513174			
Regresi (a)	1	513054,82			
Regresi (b/a)	1	44,13	44,13	44,69*	3,96
Sisa	76	75,05	0,99		

Tuna Cocok	29	36,32	1,25		
Galat Kekeliruan	47	38,91	0,83	1,51**	1,71

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Keterangan:

^{*}) : Regresi berarti $F_{Hitung} (44,69) > F_{Tabel} (3,96)$

^{ns}) : Regresi linier $F_{Hitung} (1,51) < F_{Tabel} (1,71)$

Hasil pengujian pada tabel di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru adalah linier dan signifikan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan efikasi diri mempunyai hubungan positif dengan kinerja guru melainkan berdasarkan pada analisis yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0.05$).

Setelah dilakukan uji keberartian, tahap selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,619$ (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 26, halaman 133). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7
Pengujian Signifikansi
Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

Koefisien antara variabel X dan variabel Y	Koefisien korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,619	38,32%	6,87	1,665

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor efikasi diri dengan kinerja guru yang mengajar di jurusan akuntansi sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh $t_{hitung} = 6,87$ dan $t_{tabel} = 1,665$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,619$ adalah signifikan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,619)^2 = 0,3832$ Hal ini berarti sebesar 38,32 % variasi Kinerja pada Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi (Variabel Y) oleh efikasi diri (Variabel X), sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lainnya (Proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 28, halaman 135).

C. Pembahasan

Penelitian dengan judul hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pada guru yang mengajar di jurusan akuntansi menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer menggunakan kuesioner yang didasarkan pada beberapa indikator. Data sekunder didasarkan pada DP3 guru.

Berdasarkan penelitian di atas hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$. nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,08 dan nilai konstanta sebesar 69,53 yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu X (efikasi diri) akan menaikkan Y (kinerja guru) sebesar 0,08 pada konstanta 69,53. Data yang digunakan dalam model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti. Selanjutnya diketahui bahwa nilai $r_{xy} = 0,619$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit sekalipun akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan semakin bersemangat dan tekun berusaha dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, sebaliknya mereka yang memiliki keyakinan diri yang rendah akan terganggu oleh perasaan ragu terhadap kemampuannya.

Selain itu diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $t_{hitung} = 6,87$ dan $t_{tabel} = 1,665$ yang menandakan adanya hubungan yang signifikan/berarti antara efikasi diri dengan kinerja guru, sehingga ketika seorang guru yang memiliki efikasi yang tinggi diberikan tugas maka dapat dipastikan guru tersebut akan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik dan tepat dibandingkan dengan guru lain yang memiliki efikasi diri yang rendah..

Dengan KD sebesar 38,32% ini menunjukkan bahwa kinerja pada guru yang mengajar di jurusan akuntansi dipengaruhi oleh efikasi diri guru tersebut

dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pengalaman kerja guru. Ketika guru sudah memiliki efikasi diri yang tinggi lalu mendapatkan tugas dari kepala sekolah namun informasi yang diberikan kepala sekolah tersebut kurang bisa dipahami oleh guru tersebut, sudah tentu kinerja guru tersebut akan kurang maksimal walaupun memiliki efikasi diri yang tinggi. Sementara itu pengalaman kerjapun memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang guru, guru yang belum memiliki pengalaman yang cukup akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diterimanya walaupun memiliki efikasi diri yang tinggi terutama dalam menghadapi tugas-tugas yang baru pertama kali diterimanya. Sehingga kinerja guru akan maksimal ketika seorang guru mendapatkan semua faktor pendukung yang dapat membantunya untuk menyelesaikan tugas dimulai dari efikasi dirinya, pengalaman kerja dan faktor-faktor lainnya.

Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Demikian juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri seorang guru maka semakin rendah pula kinerja guru tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung tiga penelitian terdahulu, pertama yang dilakukan oleh Arsanti menguji tentang Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self-Efficacy* dan Kinerja yang dilakuan pada tahun 2009 , menunjukkan bahwa hasil pengolahan stastistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata *self-efficacy* partisipan sebesar 65,46 dengan standar deviasi 8,89.

Sedangkan nilai rata-rata kinerja yang dihasilkan oleh partisipan yaitu sebesar 22,7381 dengan standar deviasi sebesar 12,64446. Dari hasil statistik deskriptif menunjukkan koefisien korelasi untuk menginvestigasi hubungan antar variabel. Dan hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,334 : t = 2,189, p < 0,05$) dengan kata lain *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil dari Sari menguji tentang Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri 44 Jakarta Timur menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi sederhana antara efikasi diri dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,525 yang berarti termasuk kategori sedang. Jadi nilai memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan positif antara efikasi diri dengan kinerja guru, artinya semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, makin rendah efikasi diri makin rendah pula kinerja guru. Besarnya variabel kinerja guru ditentukan oleh variabel efikasi diri dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhana. Variasi data kinerja guru pada SMAN 44 Jakarta Timur ditentukan oleh efikasi diri sebesar 27,56% dan sisanya 72,44% dipengaruhi faktor lain.

Terakhir penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumari Yudana yang menguji tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK N Kecamatan Denpasar Selatan yang menunjukkan hasil diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} =$

$54,562 + 0,600 X_2$ dengan $F_{hitung} = 69,754$ ($F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha=0,05)$). Uji signifikansi dan linieritas hubungan antara efikasi diri (X_2) dengan kinerja guru (Y) menunjukkan, model persamaan garis regresi ini adalah signifikan dan linier. Hasil ini berarti, naik turunnya kinerja guru disebabkan efikasi diri. Sementara uji korelasi *product moment*, menunjukkan koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar 0,621 ($\alpha=0,05$) dan koefisien determinasi (r_{hitung}^2) sebesar 0,386. Sesuai kriteria interpretasi koefisien korelasi, maka $r_{hitung} = 0,621$ adalah dalam kategori signifikansi yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan Variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 19,8% terhadap kinerja mengajar guru, sedangkan sisanya (80,2%) ditentukan oleh variabel lain.

D. Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini. Adapun keterbatasan-keterbatasan peneliti alami dalam meneliti hubungan efikasi diri dengan kinerja guru sebagai berikut :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian hanya meneliti dua variabel, yaitu efikasi diri dan kinerja guru. Sedangkan variabel terikat, yaitu kinerja guru tidak selalu dipengaruhi oleh efikasi diri guru tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Data variabel Y dalam hal ini efikasi diri memiliki keterbatasan karena efikasi diri seseorang bisa berubah dari waktu ke waktu, sehingga data efikasi diri dalam penelitian ini hanya berlaku saat peneliti mengumpulkan data dari para responden.
3. Keterbatasan sampel, karena dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya sebagian kecil responden dari yaitu guru-guru yang mengajar di jurusan akuntansi di SMK N se Kota Madya Jakarta Timur yang terdiri dari lima sekolah yang berjumlah 78 guru, sehingga hasil penelitian hanya berlaku di daerah populasi penelitian dan hasil penelitian juga tidak dapat digeneralisasikan, selain itu dalam pengambilan sampel peneliti melakukan pembulatan ke bawah dari populasi yang ada.
4. Keterbatasan pengangkatan indikator, karena di dalam penelitian ini peneliti hanya mengangkat dan meneliti indikator yang ada di dalam teori yang didapatkan oleh peneliti. Sehingga kemungkinan masih ada indikator lain yang berkaitan dengan variabel penelitian namun belum diangkat dan diteliti oleh peneliti.
5. Secara metodologis penelitian ini telah mengikuti prosedur ilmiah yang berlaku. Namun peneliti menyadari tentu masih ada kelemahan-kelemahan yang terdapat di dalamnya. dalam hal jumlah sampel dan teknik pengambilan sampelnya, instrumennya atau hal-hal lain yang luput dari kontrol atau ketelitian peneliti dan keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk meneliti lebih dalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan temuan fakta dari penelitian yang telah diuraikan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja pada guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se Kota Madya Jakarta Timur, artinya semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Demikian juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri seorang guru maka semakin buruk pula kinerja guru tersebut.
2. Aspek yang paling dominan yang menentukan efikasi diri adalah Luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku dengan sub indikator keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan yang dapat diartikan guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan semakin yakin bahwa dirinya mampu berkinerja lebih baik lagi dibidang yang dia kerjakan. Sementara itu indikator terkecil adalah Besarnya keyakinan untuk mengatasi kesulitan tugas dengan sub indikator mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya.

3. Semua guru yang mengajar di jurusan Akuntansi pada SMK N di Jakarta Timur termasuk kategori baik dengan memperoleh penilaian kinerja dari nilai terendah 78 dan tertinggi 84, sesuai dengan klasifikasi nilai DP3 yang dikeluarkan pemerintah yaitu untuk nilai 76 – 90 memperoleh predikat baik. Sementara itu dari tujuh indikator yang terdapat dalam DP3 guru, indikator kesetiaan memperoleh nilai tertinggi dan indikator yang memperoleh nilai terendah adalah kejujuran.
4. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa kinerja guru yang mengajar di jurusan akuntansi pada SMK Negeri Se Kota Madya Jakarta Timur ditentukan oleh efikasi diri sebesar 38,32% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

B. Implikasi

1. Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri seorang guru yang maksimal atau dengan kata lain sangat relevan akan mendorong kinerja sebagai seorang guru yang maksimal juga, begitupun sebaliknya, ketika efikasi diri guru tidak maksimal, maka kinerjanya sebagai seorang gurupun menjadi tidak maksimal.
2. Bukti empirik bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri dari guru tersebut. Hal ini akan berdampak pentingnya upaya peningkatan kinerja guru.
3. Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa rendahnya efikasi diri akan mengakibatkan rendahnya kinerja guru. Hal yang harus diperhatikan

guru adalah dengan meningkatkan keyakinan diri mereka pada bidang yang mereka kerjakan agar lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan hasil perolehan skor rata-rata sub indikator efikasi diri adalah Luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku, dan salah satu sub indikator tertinggi adalah keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan dari 6 indikator lainnya

4. Efikasi diri seorang guru harus selalu ditingkatkan dalam berbagai bidang, dengan adanya efikasi diri yang tinggi bagi seorang guru, mereka dapat menentukan apa yang hendak dilakukannya dalam mengerjakan pekerjaannya sebagai seorang guru baik itu dalam kegiatan pembelajaran ataupun tugas-tugas lainnya sebagai seorang guru.
5. Efikasi diri guru yang tinggi akan memberikan semangat dan ketekunan berusaha dalam menghadapi kesulitan dan tantangan yang dihadapi guru tersebut dan menghilangkan perasaan ragu terhadap kemampuannya dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai seorang guru.
6. Pihak sekolah perlu memperhatikan kinerja guru misalnya saat mereka mengajar guna mengetahui apakah guru tersebut memiliki efikasi diri yang baik dalam kegiatan belajar mengajar. Jangan sampai guru-guru yang memiliki efikasi diri yang rendah tidak mendapat perhatian yang baik dari sekolah karena akan merugikan siswa yang mereka ajarkan. Selain itu pelatihan dan motivasi baik yang dilakukan sekolah ataupun

dinas pendidikan akan membantu guru untuk meningkatkan efikasi diri mereka sekaligus kinerja mereka.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja guru, sebaiknya para guru yang mengajar di jurusan Akuntansi SMK Negeri Se Kota Madya Jakarta Timur lebih memperhatikan efikasi diri atau keyakinan diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai guru. Guru harus meningkatkan efikasi diri mereka dengan selalu berusaha meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka sebagai pendidik salah satu caranya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan sekolah ataupun dinas pendidikan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak atau menambah variabel lain menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru seperti supervisi kepala sekolah, besarnya insentif dan lingkungan mengajar mereka.
3. Untuk pihak sekolah, perlu adanya perhatian khusus dalam menilai kinerja guru terutama dalam hal efikasi diri atau keyakinan diri yang dimiliki setiap guru, jangan sampai karena efikasi yang rendah dari para guru menyebabkan kegiatan belajar mengajar yang berlangsung menjadi tidak maksimal dan anak-anak dirugikan karena hal itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achya. *Kadis Ambil Alih SMA2*, 13 Januari 2012.
<http://www.palopopos.co.id/?vi=detail&nid=47659,p.1>. (Diakses pada 5 Maret 2013).
- Adripen. **Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja** Dosen Stain Syech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Vol II. Batusangkar: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2005, p. 177.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Baron, R.A., and J. Greenberg, *Behavior in organizations*. New Jersey : Prentice Hall, Inc, 2003
- Brouwers, Andrew., dan Welko Tomic. *"Teaching and Teacher Education".vol 16*. Netherlands : The Open University, 2000
- Depdiknas,. **Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional**. Jakarta : Departemen Dalam Negeri, 2003
- Djaali., dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo, 2008
- ELN, Kompas.com. **Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan**.
<http://nasional.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan,Desember.2011>. (diakses pada tanggal 1 Maret 2013).
- Fest, Gregory J. *Theories Of Personality*. Pennsylvania: McGraw-Hill, 2005
- Friedman, Howard S., and Miriam W. Schustack. *Kepribadian: Teori Klasik dan Teori Modern*. Jakarta: Erlangga, 2008
- Greenberg, Jerald., dan Robert A. Baron. *Behavior In Organizations: Understanding and Managing The Human Side of work*. New Jersey: Pearson Education, 2003
- Hadis, Abdul. **Kontribusi kepala sekolah dengan kinerja guru**, mimbar pendidikan, vol.3, 2007, p.2
- Hagger, Martin., and Nikos Chatzisarantis. *Social Psychology Of Exercise And Sport*. New York; Open University Press, 2005

- Hari, Laksono. **Kinerja Guru Tersertifikasi Harus Dievaluasi.** <http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/09/18190113/> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013).
- Hasibuan, Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).** Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013
- Hellriegel, Don., John W. Slocum., dan Richard W. Woodman. **Organizational Behavior.** USA : The Thomson Learning, 2001
- [Http://wangmuba.com/2013/04/20/efikasi-diri-self-efficacy/downloaded](http://wangmuba.com/2013/04/20/efikasi-diri-self-efficacy/downloaded).(diakses pada tanggal 20 April 2013)
- [Http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-dp3.html](http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-dp3.html). (diakses pada tanggal 9 Juli 2013)
- Irwansyah, Galih. **Pengaruh Kepeimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru,** Jurnal Pendidikan, Vol 1, 2006, p.2
- Ishaq, Isjoni. **Memajukan Bangsa dengan Pendidikan.** Jakarta: Pustaka Pelajar, 2008
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, **Organizational Behavior and Management Eight Edition.** New York: McGraw-Hill, 2008
- Kreitner, Robert., and Angelo kinicki, **Organizational behavior, sixth edition.** New York : The McGraw-Hill Companies Inc, 2004
- Kusumah, Indra. <http://pengawas20.wordpress.com/2011/09/18/jam-mengajar-ditambah-guru-berpotensi-stres/#more-790> (diakses pada tanggal 5 maret 2013).
- Landy, Frank J., and Jeffrey M. Conte, **Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology.** New York: Mc Graw-Hill, 2004
- Lenz, Elizabeth R., dan Lillie M. Shortridge-Baggett, **Self Efficacy in Nursing: Research and Measurement Perspectives, Volume 15.** New York: Springer Publishing company, 2002
- Liftiah, **Edukasi,** Vol 10 No.3-4/Juli . Semarang, 1998 ,hlm.60
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi edisi 10.** Yogyakarta: ANDI, 2005
- Luneburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices.** USA: Cengage Learning, 2012

- McKenna, Eugene. *Business and Organizational Behavior Student's Handbook*. New York: Psychology Press, 2001
- Mills, Nicole., Frank Pajares., dan Carol Herron, *Laguange Learning*, Vol 57 No.3/September. USA:University of Michigan,2007, hlm.419
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009
- Napitupulu, Lince. *Pengalaman Guru SMK Masih Kurang*. 26 Agustus 2008. <http://www.kompas.com/lipsus112009/kpkread/2008/08/26/19383267/Pengalaman.Guru.SMK.Masih.Kurang.p.1>. (Diakses 20 Februari 2013).
- Pajares, Frank.,and Timothy C. Urdan. *Self-Efficacy Beliefs Of Adolescents*. USA: Information Age Publishing, 2006
- Philips, Jean M., dan Stanley M. Gully, *Organizational Behavior: Tools for Success*. Mason USA: South-Western Cengage Learning, 2012
- Rif'an, Ali. **Implementasi Supervisi akademik Dalam Proses Pembelajaran**, 2009. P.2 www.jurnal.pendidikan.com (diakses pada tanggal 5 Maret 2013).
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Practice Hall, 2007
- Rohman, Syaiful. <http://edukasi.kompasiana.com/2011/10/31/kolaborasi-pengawas-kepala-sekolah-dan-guru-sebuah-upaya-untuk-memperbaiki-dan-meningkatkan-kinerja-guru-406123.html> Jawa Pos 12 September 2011 (diakses pada tanggal 5 Maret 2013).
- Santrock, John W. *Psychology 7th Edition*. New York : McGraw-Hill, 2003
- Schunk, Dale H., Paul R Pintrich, dan Judith L., Meece, *Motivation in Education: Theory, Research and applications*. New Jersey : Pearson Education
- Semarang, Bali Post, **Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi**, <http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=38244>,Desember 2010 (diakses pada tanggal 1 Maret 2013).
- Setiabudi, Prawira. **“Gaji Guru Honorer Memprihatinkan”** <http://honor-guru.blogspot.com/2011/12/gaji-guru-honor-memprihatinkan.html> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013).

- Soeprijanto, *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan*. Jakarta: CV Tursina, 2010
- Subroto, Suryo. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Sudjana. *Metode Statistika, Edisi Enam*. Bandung: Tarsito, 2005
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012
- _____. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2011
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2007
- Supriyadi, Marcus. **Partisipasi Sekolah di Merauke Masih Rendah**
http://berita.indah.web.id/kompas_regional/read/2012/11/23/12494246/
 (Diakses pada tanggal 4 Maret 2013).
- Sutomo, **Pengembangan Kinerja Guru Terhadap Proses Belajar**, Mimbar Pendidikan, Vol.3 2007, p.3
- Tanggar, Simon., and Vicor Y. Hains III. *I need you, you need me : a model of initiated taks interdependence*. *Jurnall of managerial psychology*, 2006
- Umar, Husein. *Evaluasi kinerja perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005
- Wade, Carol., dan Carol Travis, **Psikologi terjemahan Padang Mursalin dan Dinastuti**. Jakarta : Erlangga, 2007
- Waspodo, Muktiono. “**Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF**” , Vol 2 No.2. Jakarta:Depdiknas,2007 hlm.47
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009
- Wilda, Lilih. <http://lifestyle.kompasiana.com/catatan/2012/07/14/tentang-konsep-diri-menjadi-guru-di-kelas-rendah-477727.html>. (diakses pada tanggal 10 April 2013).

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2357/UN39.12/LT/2013 12 Juli 2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Kepala SMK Negeri 10 Jakarta
Jl. Letjen Sutoyo, Pondok Bambu, Duren Sawit, Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Abdul Rohmad**
Nomor Registrasi : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **SMK Negeri 10 Jakarta**
Jl. Letjen Sutoyo, Pondok Bambu, Duren Sawit,
Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan
Akuntansi pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
 Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2358/UN39.12/LT/2013
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

12 Juli 2013

Yth. Kepala SMK Negeri 22 Jakarta
 Jl. Raya Condet, Pasar Rebo, Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Abdul Rohmad
 Nomor Registrasi : 8155088017
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi
 Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : SMK Negeri 22 Jakarta
 Jl. Raya Condet, Pasar Rebo, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
 "Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifullah
 NIP 195702161984031001

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Ekonomi
 2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2361/UN39.12/LT/2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

12 Juli 2013

Yth. Kepala SMK Negeri 48 Jakarta
Jl. Raya Perumnas Klender, Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Abdul Rohmad**
Nomor Registrasi : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **SMK Negeri 48 Jakarta**
Jl. Raya Perumnas Klender, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2362/UN39.12/LT/2013

12 Juli 2013

Lamp. : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Kepala SMK Negeri 50 Jakarta
Jl. Cipinang Muara, Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Abdul Rohmad
Nomor Registrasi : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : SMK Negeri 50 Jakarta, Jl. Cipinang Muara, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2363/UN39.12/LT/2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

12 Juli 2013

Yth. Kepala SMK Negeri 51 Jakarta
Jl. Swadaya Bambu Apus, Jakarta Timur

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Abdul Rohmad**
Nomor Registrasi : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **SMK Negeri 51 Jakarta**
Jl. Swadaya Bambu Apus, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :
"Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Drs. Syarifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 10 JAKARTA

BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN
 TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

Jalan SMEA 6 – Mayjend. Sutoyo Cawang Kramatjati Jakarta Timur (13630)
 Telp.(021)8091773 Fac.(021)8004289 email : smk10_jktdki@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 161 /-1.851.73 / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **Drs. Tikno Subadi**
NIP : 196001161986021001
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMK Negeri 10 Jakarta

Menerangkan :

Nama : **Abdul Rohmad**
N I M : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
 Universitas Negeri Jakarta

Benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian/pengumpulan data di SMK Negeri 10 Jakarta, dalam rangka menyusun skripsi dengan judul “**Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur**”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 September 2013

Kepala Sekolah,

Drs. Tikno Subadi
 NIP 196001161986021001



PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 22 JAKARTA

Jl. Raya Condet, Pasar Rebo, Jakarta Timur, 13760 Telp. 8400901, Fax. 8416003
Email : smk_22jkt@yahoo.com Website : <http://www.smkn22-jkt.sch.id>



SURAT KETERANGAN

No.: 220/ 1.851.7

Hal – Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala SMK Negeri 22 Jakarta menerangkan bahwa:

Nama : ABDUL ROHMAD
NIRM : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Instansi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan penelitian yang berjudul *"Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru yang Mengajar di jurusan Akuntansi pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Se-Jakarta Timur "* dilakukan di SMK Negeri 22 Jakarta pada tanggal 23 September 2013.

Demikian surat keterangan ini kami berikan agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 September 2013
Kepala Sekolah

Drs. Eko Wahyu Wibowo
NIP. 197001091995021003



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBU KOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SMK NEGERI 48 JAKARTA

A. BIDANG STUDI KEAHLIAN : BISNIS DAN MANAJEMEN. KOMPETENSI KEAHLIAN :

1. AKUNTANSI, 2. ADMINISTRASI PERKANTORAN, 3. PEMASARAN

B. BIDANG STUDI KEAHLIAN : TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI :

1. MULTIMEDIA, 2. TEKNIK PRODUKSI DAN PENYIARAN PROGRAM PERTELEVISIAN

Jl. Radin Inten II no.3 Buaran, Duren Sawit, Jakarta Timur

Telepon, 021-8617467, fax. : 021-86613397

Website : www.smkn48jkt.com E-mail : smkn_48@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 222/-1.851.71

TENTANG KEGIATAN OBSERVASI/PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Drs. P. HARI SASONO, M. Pd.**
NIP/NRK : 19570417 198603 1 003/156023
Pangkat/Golongan : Pembina, Golongan IV.a
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMK Negeri 48 Jakarta

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **ABDUL ROHMAD**
Nomor Registrasi : 8155088017
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta

Nama tersebut di atas benar telah melaksanakan Observasi /Penelitian di SMK Negeri 48 Jakarta Jalan Radin Inten II No.3 Duren Sawit Jakarta Timur dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul :

" HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU YANG MENGAJAR DI JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE-JAKARTA TIMUR "

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Jakarta, 4 Oktober 2013
KEPALA SMK NEGERI 48 JAKARTA



Drs. P. HARI SASONO, M. Pd.
NIP/NRK 19570417 198603 1 003/156023



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
 SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 50 JAKARTA
 KELOMPOK : BISNIS DAN MANAJEMEN
 alan Cipinang Muara I Jatinegara Jakarta Timur 13420 Tlp/Fax : 021 8194466
 Website : www.smk50.net – Email : smk_limapuluh@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

NOMOR : 147 / 1.851.7

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMK Negeri 50 Jakarta,
 Menerangkan Bahwa :

N a m a : **ABDUL ROHMAD**
 Nomor Registrasi : 8155088017
 Program Studi : Pendidikan ekonomi
 Fakultas : Ekonomi
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta .

Telah melaksanakan Penelitian pada tgl, 16 September s/d 30 September 2013
 Di SMK Negeri 50 Jakarta dalam rangka Penyusunan Skripsi yang berjudul :

**" HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU YANG
 MENGAJAR DI JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE JAKARTA
 TIMUR "**

Demikian surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana
 mestinya.

Jakarta, 1 Oktober 2013

Kepala Sekolah



Denny Herawan
Drs. DENNY HERAWAN. M.Pd
 NIP. 195809251985031009



PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 51 JAKARTA
BIDANG KEAHLIAN : BISNIS DAN MANAJEMEN
TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI



Jalan SMEA N 33 - SMIK, Bambu Apus, Cipayung, Jakarta Timur (021) 8444903 - 8452062 , Fax. 8443754
E-Mail : smkn51@yahoo.com Website : smkn51jakarta.sch.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No.211/1.851.722

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dra. Idawati
NIP/NRK : 196711231995032002/133353
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMK Negeri 51 Jakarta
Alamat : Jl. SMEA N 33 – SMIK, Bambu Apus, Cipayung
Jakarta Timur

Dengan ini memberikan Keterangan kepada :

Nama : ABDUL RAHMAN
No. Reg : 8155088017
Universitas : Universitas Negeri Jakarta
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Ekonomi dan Administrasi .
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Tahun : 2013/2014

Menerangkan bahwa :

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di SMK Negeri 51 Jakarta dengan judul
“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi
pada SMK Negeri Se-Jakarta Timur”. Dari tanggal 23 s/d 24 September 2013.

Demikianlah surat keterangan ini kami dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 25 September 2013
An. Kepala SMK Negeri 51 Jakarta
Wakil Bid. Sarpras

Widya Devi, S.Pd.

NIP. 196712231997032002

Lampiran 3

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru SMKN

Dengan hormat,

Assalamu'alaikum wr.wb. Salam sejahtera saya sampaikan semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari

Saya adalah mahasiswa UNJ, Jurusan Ekonomi dan Administrasi , Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi angkatan 2008, dan saat ini sedang melengkapi data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU YANG MENGAJAR DI JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE-JAKARTA TIMUR”.

Dengan ini saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian yang saya ajukan ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab.

Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.

Atas perhatian Bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Abdul Rohmad
Peneliti

NO RESPONDEN:

INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA
HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU YANG MENGAJAR DI
JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE-JAKARTA TIMUR

I. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bapak/ Ibu diminta untuk memilih 1 dari 5 alternatif jawaban yang tersedia. Jika Bapak/ Ibu belum pernah mengalami situasi yang digambarkan oleh suatu pernyataan, Bapak/ Ibu diminta untuk mengumpamakan diri anda berada dalam situasi tersebut.
- b. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.
- c. Bubuhkan tanda *check list* (✓) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-Ragu

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas mengajar yang dibebankan kepada saya					
2	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menyenangkan					
3	Saya tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
4	Saya mengupayakan berbagai cara untuk menarik minat belajar siswa					
5	Saya yakin dapat mengerjakan tugas-tugas mengajar dengan baik					
6	Keberhasilan dalam mengajar membuat saya mampu melakukan pekerjaan di bidang lain					
7	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
8	Saya mampu menarik minat belajar siswa lebih baik daripada rekan-rekan yang setingkat dengan saya					
10	Pantang menyerah merupakan prinsip kerja saya					
11	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya untuk meraih target prestasi yang ditetapkan oleh sekolah					
12	Keberhasilan dalam menghadapi siswa menjadikan saya mampu mengatasi masalah di bidang lain yang belum pernah saya alami					

13	Saya keberatan untuk mengorbankan perasaan hanya demi menjalin hubungan baik dengan rekan kerja					
14	Saya malas memperbaiki pekerjaan saya yang pernah gagal					
15	Keberhasilan mengatasi masalah dalam mengajar siswa membuat saya juga mampu mengatasi masalah lain yang lebih rumit					
16	Saya yakin dapat memenuhi prestasi yang dituntut dari jabatan saya sebagai seorang guru					
17	Saya tekun dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru meskipun banyak kesulitan yang nmenghadang					
18	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang saya rencanakan dengan baik					
19	Saya lebih menekuni seluk beluk pekerjaan sebagai seorang pengajar					
20	Pengalaman memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa membuat saya mampu menjalankan tugas lain yang memerlukan hubungan social					
21	Saya menerapkan berbagai tehnik dan metode mengajar dalam menghadapi siswa-siswi dengan berbagai macam karakter					
22	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan					
23	Saya malas mengikuti pelatihan-pelatihan dibidang pendidikan					
24	Setiap tugas yang sulit merupakan peluang menuju keberhasilan					
25	Saya mampu memberikan informasi yang jelas kepada siswa mengenai materi pelajaran					
26	Berbagai upaya saya lakukan demi memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa					
27	Masa depan saya akan lebih baik melalui pekerjaan sebagai guru PNS					
28	Pekerjaan sebagai pengajar menghambat potensi saya yang sebenarnya					
29	Saya mampu menahan perasaan ketika mendapat tekanan dalam pekerjaan saya					
30	Saya keberatan untuk mengorbankan perasaan hanya demi menjalin hubungan baik dengan siswa					
31	Saya mantap meniti karir sebagai guru PNS					
32	Saya bersemangat dalam menjelaskan materi pelajaran					
33	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit walaupun orang lain tidak yakin pada kemampuan saya					
34	Saya putus asa menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
35	Saya mampu memelihara konsentrasi dalam memberikan materi pelajaran					
36	Saya akan tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar					

	terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
37	Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar demi menjaga hubungan baik					
38	Pendirian saya sebagai tenaga pengajar tetap teguh meskipun menghadapi berbagai kesulitan					
39	Kegagalan mengatasi masalah yang pernah saya alami, membuat saya tidak percaya diri dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas yang rumit dengan baik					
40	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru					
41	Pengalaman mengajar siswa SMKN membuat saya yakin juga mampu mengajar siswa di SMKN lainnya					

Lampiran 4

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru SMKN

Dengan hormat,

Assalamu'alaikum wr.wb. Salam sejahtera saya sampaikan semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari

Saya adalah mahasiswa UNJ, Jurusan Ekonomi dan Administrasi , Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi angkatan 2008, dan saat ini sedang melengkapi data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU YANG MENGAJAR DI JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE-KOTA JAKARTA TIMUR”.

Dengan ini saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian yang saya ajukan ini sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab.

Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.

Atas perhatian Bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Abdul Rohmad
Peneliti

NO RESPONDEN:

INSTRUMEN PENELITIAN FINAL
HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU YANG MENGAJAR DI
JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE-JAKARTA TIMUR

III. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

IV. PETUNJUK PENGISIAN

- d. Bapak/ Ibu diminta untuk menjawab 34 butir pernyataan dengan memilih 1 dari 5 alternatif jawaban yang tersedia. Jika Bapak/ Ibu belum pernah mengalami situasi yang digambarkan oleh suatu pernyataan, Bapak/ Ibu diminta untuk mengumpamakan diri anda berada dalam situasi tersebut.
- e. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya serta tidak mempengaruhi penilaian apapun atas diri Bapak/Ibu.
- f. Bubuhkan tanda *check list* (\surd) pada kolom yang telah disediakan untuk pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu-Ragu

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas mengajar yang dibebankan kepada saya					
2	Saya mampu bersikap tenang dalam menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menyenangkan					
3	Saya tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
4	Saya mengupayakan berbagai cara untuk menarik minat belajar siswa					
5	Saya yakin dapat mengerjakan tugas-tugas mengajar dengan baik					
6	Keberhasilan dalam mengajar membuat saya mampu melakukan pekerjaan di bidang lain					
7	Saya menyukai pekerjaan yang menantang					
8	Saya mampu menarik minat belajar siswa lebih baik daripada rekan-rekan yang setingkat dengan saya					
9	Pantang menyerah merupakan prinsip kerja saya					
10	Keberhasilan dalam menghadapi siswa menjadikan saya mampu mengatasi masalah di bidang lain yang belum pernah saya alami					
11	Keberhasilan mengatasi masalah dalam mengajar siswa membuat saya juga mampu mengatasi masalah lain yang lebih					

	rumit					
12	Saya yakin dapat memenuhi prestasi yang dituntut dari jabatan saya sebagai seorang guru					
13	Saya tekun dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru meskipun banyak kesulitan yang nmenghadang					
14	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang saya rencanakan dengan baik					
15	Saya lebih menekuni seluk beluk pekerjaan sebagai seorang pengajar					
16	Pengalaman memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa membuat saya mampu menjalankan tugas lain yang memerlukan hubungan social					
17	Saya menerapkan berbagai tekhnik dan metode mengajar dalam menghadapi siswa-siswi dengan berbagai macam karakter					
18	Saya mampu menguasai diri demi mencapai target dalam pekerjaan					
19	Setiap tugas yang sulit merupakan peluang menuju keberhasilan					
20	Saya mampu memberikan informasi yang jelas kepada siswa mengenai materi pelajaran					
21	Berbagai upaya saya lakukan demi memelihara hubungan baik dengan rekan kerja dan siswa					
22	Masa depan saya akan lebih baik melalui pekerjaan sebagai guru PNS					
23	Saya mampu menahan perasaan ketika mendapat tekanan dalam pekerjaan saya					
24	Saya keberatan untuk mengorbankan perasaan hanya demi menjalin hubungan baik dengan siswa					
25	Saya mantap meniti karir sebagai guru PNS					
26	Saya bersemangat dalam menjelaskan materi pelajaran					
27	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit walaupun orang lain tidak yakin pada kemampuan saya					
28	Saya putus asa menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
29	Saya mampu memelihara konsentrasi dalam memberikan materi pelajaran					
30	Saya akan tetap bersemangat dalam mencari jalan keluar terhadap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi					
31	Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar demi menjaga hubungan baik					
32	Pendirian saya sebagai tenaga pengajar tetap teguh meskipun menghadapi berbagai kesulitan					
33	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru					

34	Pengalaman mengajar siswa SMKN membuat saya yakin juga mampu mengajar siswa di SMKN lainnya					
----	---	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 5

DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL X (EFIKASI DIRI)

No	Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	AA	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4				
2	AB	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5				
3	AC	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4				
4	AD	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4				
5	AE	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5				
6	AF	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	2	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5				
7	AG	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5				
8	AH	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	3	5	5				
9	AI	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4				
10	AJ	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4				
11	AK	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4			
12	AL	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5				
13	AM	5	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5			
14	AN	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	2	4	4	4			
15	AO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5			
16	AP	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5			
17	AQ	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	3	4	5	5			
18	AR	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
19	AS	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
20	AT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
21	AU	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
22	AV	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
23	AW	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
24	AX	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
25	AY	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4			
26	AZ	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4			
27	BA	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4			
28	BB	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4			
29	BC	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
30	BD	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
	r hitung	0,699	0,48	0,56	0,7	0,7	0,7	0,57	0,68	0,34	0,63	0,03	0,41	0,35	0,19	0,63	0,41	0,61	0,46	0,6	0,48	0,68	0,54	0,19	0,56	0,63	0,49	0,36	0,19	0,64	0,56					
	r kritis/tabel	0,361	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36				
	Status	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	DROP	VALID	DROP	DROP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DROP	VALID	VALID	VALID	DROP	DROP	VALID	VALID	VALID				
	DROP	17,07 %																																		
	VALID	82,93 %																																		

Diperkenankan karena soal yang valid diatas 70%

Lampiran 7

DATA HASIL UJI COBA RELIABILITAS
VARIABEL X (Efikasi Diri)

No	Varian
1	0.24828
2	0.59
3	0.69
4	0.248
5	0.25
6	0.25
7	0.68506
8	0.25402
9	0.30345
10	0.2023
11	0.24828
12	0.18506
13	0.18506
14	0.18506
15	0.18506
16	0.28621
17	0.25402
18	0.2023
19	0.27126
20	0.24828
21	0.32644
22	0.32644
23	0.37241
24	0.25747
25	0.24828
26	0.25747
27	0.25402
28	0.14368
29	0.14368
30	0.21724
31	0.34023
32	0.2023
33	0.32644
34	0.25747
Σ	9.38376

1 Menghitung Varians Butir

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n}$$

$$= \frac{642 - (138)^2}{30}$$

$$= 0.24$$

2 Menghitung Varians Total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2}{n}$$

$$= \frac{644813 - (4387)^2}{30}$$

$$= 109.579$$

3 Menghitung Koefisien Korelasi

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left| 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right|$$

$$= \frac{34}{33} \left| 1 - \frac{9.4}{109.58} \right|$$

$$= 1.0303 \cdot 0.9142$$

$$= 0.941903$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

**DATA MENTAH REKAP
NILAI DP3 GURU SMKN 10
JAKARTA**

NO.	NAMA	NILAI AKHIR DP3 (PEMBULATAN)
1	D	82
2	N	80
3	UF	81
4	LD	79
5	PR	80
6	S	81
7	MP	82
8	T	81
9	MES	79
10	ISW	81
11	BS	81
12	S	81
13	RP	81
14	IY	79

**DATA MENTAH REKAP
NILAI DP3 GURU SMKN
22 JAKARTA**

NO.	NAMA	NILAI AKHIR DP3 (PEMBULATAN)
1	SW	83
2	AR	84
3	RW	82
4	ES	83
5	DTD	82
6	DS	80
7	YS	83
8	LK	80
9	W	83
10	LWY	83
11	LS	83
12	MS	83
13	RF	80
14	OS	83

**DATA MENTAH REKAP
NILAI DP3 GURU SMKN 48
JAKARTA**

NO.	NAMA	NILAI AKHIR DP3 (PEMBULATAN)
1	CK	83
2	S	82
3	M	79
4	MA	81
5	S	79
6	K	82
7	NA	81
8	RRP	81
9	LS	81
10	H	81
11	SA	82
12	NZ	81
13	DY	82
14	IS	82
15	NSG	82
16	SH	82

**DATA MENTAH REKAP
NILAI DP3 GURU SMKN
50 JAKARTA**

NO.	NAMA	NILAI AKHIR DP3 (PEMBULATAN)
1	TS	83
2	DS	81
3	HD	82
4	H	80
5	H	81
6	RH	81
7	RTM	80
8	N	81
9	MMR	81
10	Y	82
11	JRM	82
12	SS	81
13	KE	82
14	M	81
15	U	81
16	WA	81

**DATA MENTAH REKAP
NILAI DP3 GURU SMKN 51
JAKARTA**

NO.	NAMA	NILAI AKHIR DP3 (PEMBULATAN)
1	UK	82
2	IR	81
3	Y	80
4	AG	78
5	HS	82
6	TLG	81
7	Z	81
8	IK	79
9	ZA	79
10	RS	80
11	TP	79
12	SN	81
13	K	80
14	AN	80
15	TI	81
16	YS	80
17	MN	80
18	SR	81

Lampiran 10

DATA MENTAH DP3 KINERJA GURU

NO.	NAMA	NILAI AKHIR DP3 (PEMBULATAN)
1	ISW	82
2	BS	80
3	D	81
4	RP	79
5	S	80
6	HS	80
7	N	82
8	UF	81
9	T	79
10	LD	81
11	CM	81
12	MES	81
13	MP	81
14	EA	79
15	SW	83
16	ES	81
17	LWY	82
18	YS	80
19	MS	81
20	OS	81
21	NKL	80
22	Z	81
23	W	81
24	RW	82
25	BS	82
26	RF	81
27	DS	82
28	LK	81
29	SA	81
30	IS	81
31	S	83
32	NA	84
33	DY	82
34	RRP	83
35	K	82
36	UH	80
37	RS	83
38	SA	81
39	CM	83
40	H	83
41	CK	83
42	S	83

43	M	80
44	NZ	83
45	HS	83
46	DS	82
47	RTM	79
48	SS	81
49	NH	79
50	H	82
51	JRM	81
52	RH	81
53	ETA	81
54	NN	81
55	M	82
56	Y	81
57	DS	82
58	N	82
59	H	82
60	DD	82
61	SR	82
62	TI	81
63	YS	80
64	SNK	78
65	EM	82
66	UK	81
67	Z	81
68	TLG	79
69	Y	79
70	IR	80
71	HS	79
72	NR	81
73	SR	80
74	TK	80
75	IK	81
76	ZA	80
77	TP	80
78	AG	81

Lampiran 11

DATA MENTAH VARIABEL X DAN Y

NO	Nama	X	Y
1	D	159	82
2	N	133	80
3	UF	154	81
4	LD	123	79
5	PR	136	80
6	S	133	80
7	MP	133	82
8	T	151	81
9	MES	133	79
10	ISW	145	83
11	BS	140	81
12	S	138	81
13	RP	159	81
14	IY	133	79
15	TS	152	83
16	DS	141	81
17	HD	147	82
18	H	126	80
19	H	130	81
20	RH	129	81
21	RTM	127	80
22	N	138	81
23	MMR	146	81
24	Y	140	82
25	JRM	140	82
26	SS	138	81
27	KE	140	82
28	M	141	81
29	U	141	81
30	WA	141	81
31	SW	146	83
32	AR	152	84
33	RW	141	82
34	ES	146	83
35	DTD	138	82
36	DS	138	80
37	YS	142	83
38	LK	132	81
39	W	142	83
40	LWY	148	83
41	LS	143	81
42	MS	160	83
43	RF	132	80
44	OS	142	83
45	CK	153	83
46	S	152	82
47	M	130	79
48	MA	134	81
49	S	123	79
50	K	136	82
51	NA	132	81
52	RRP	132	81
53	LS	135	81
54	H	134	81
55	SA	137	82
56	NZ	136	81
57	DY	142	82
58	IS	141	82
59	NSG	142	82
60	SH	141	82
61	UK	130	82
62	IR	145	81
63	Y	134	80
64	AG	118	78
65	HS	163	82
66	TLG	141	81
67	Z	145	81
68	IK	128	79
69	ZA	129	79
70	RS	138	80
71	TP	122	79
72	SN	149	81
73	K	148	80
74	AN	135	80
75	TI	153	81
76	YS	149	80
77	MN	135	80
78	SR	153	81

Keterangan :
X = EFIKASI DIRI
Y = KINERJA GURU

Lampiran 12

Perhitungan Rentang Kelas, Banyak Kelas, dan Panjang Kelas Variabel X (Efikasi diri)

1. Menentukan Rentang :

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 163 - 118 \\ &= 45 \end{aligned}$$

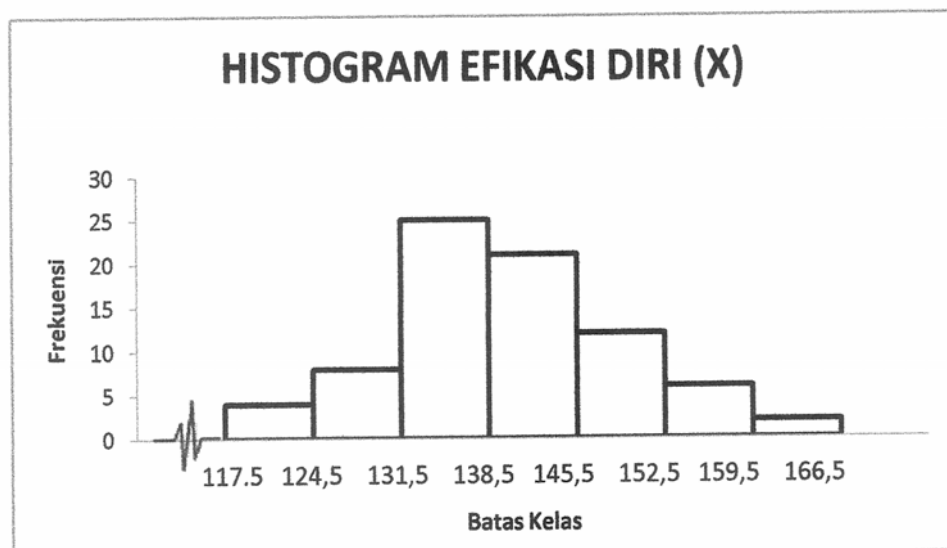
2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,892 \\ &= 1 + 6,244 \\ &= 7,244 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{45}{7} = 6.43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
			0	
118-124	117.5	124.5	4	5%
125-131	124.5	131.5	8	10%
132-138	131.5	138.5	25	32%
139-145	138.5	145.5	21	27%
146-152	145.5	152.5	12	15%
153-159	152.5	159.5	6	8%
160-166	159.5	166.5	2	3%
Jumlah			78	100%



Lampiran 13

Perhitungan Rentang Kelas, Banyak Kelas, dan Panjang Kelas Variabel Y (Kinerja Guru)

1. Menentukan Rentang :

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} \\ &= 84 - 78 \\ &= 6 \end{aligned}$$

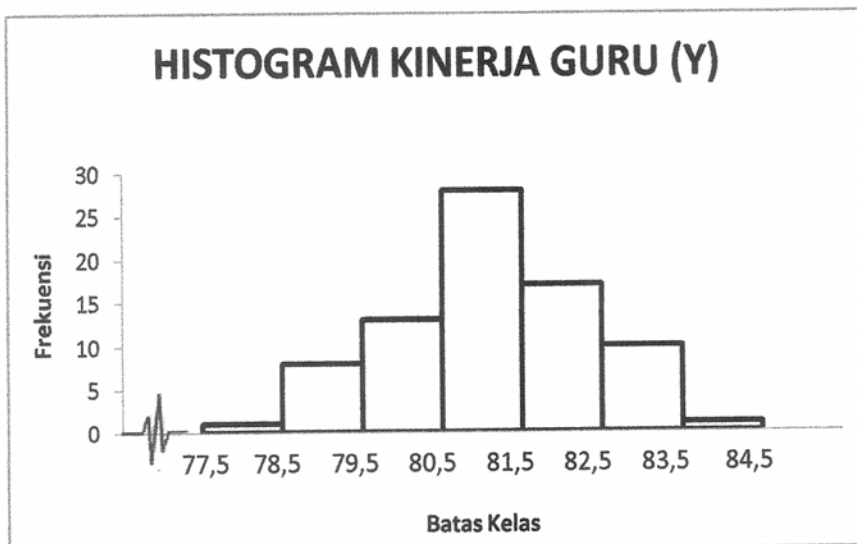
2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ Log } 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,892 \\ &= 1 + 6,244 \\ &= 7,244 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{6}{7} = 0,86 \text{ (dibulatkan menjadi 2)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
			0	
78	77.5	78.5	1	1%
79	78.5	79.5	8	10%
80	79.5	80.5	13	17%
81	80.5	81.5	28	36%
82	81.5	82.5	17	22%
83	82.5	83.5	10	13%
84	83.5	84.5	1	1%
Jumlah			78	100%



Lampiran 14

**Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku
Variabel X dan Y**

No	X	Y
1	159	82
2	133	80
3	154	81
4	123	79
5	136	80
6	133	80
7	133	82
8	151	81
9	133	79
10	145	83
11	140	81
12	138	81
13	159	81
14	133	79
15	152	83
16	141	81
17	147	82
18	126	80
19	130	81
20	129	81
21	127	80
22	138	81
23	146	81
24	140	82
25	140	82
26	138	81
27	140	82
28	141	81
29	141	81
30	141	81
31	146	83
32	152	84
33	141	82
34	146	83
35	138	82
36	138	80
37	142	83
38	132	81
39	142	83
40	148	83
41	143	81

42	160	83
43	132	80
44	142	83
45	153	83
46	152	82
47	130	79
48	134	81
49	123	79
50	136	82
51	132	81
52	132	81
53	135	81
54	134	81
55	137	82
56	136	81
57	142	82
58	141	82
59	142	82
60	141	82
61	130	82
62	145	81
63	134	80
64	118	78
65	163	82
66	141	81
67	145	81
68	128	79
69	129	79
70	138	80
71	122	79
72	149	81
73	148	80
74	135	80
75	153	81
76	149	80
77	135	80
78	153	81
Jumlah	10904	6326
Rata-Rata	139.7949	81.10256
Varians	86.55478	1.547786
Standar Deviasi	9.303482	1.2441

Lampiran 15

ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	159	82	25281	6724	13038
2	133	80	17689	6400	10640
3	154	81	23716	6561	12474
4	123	79	15129	6241	9717
5	136	80	18496	6400	10880
6	133	80	17689	6400	10640
7	133	82	17689	6724	10906
8	151	81	22801	6561	12231
9	133	79	17689	6241	10507
10	145	83	21025	6889	12035
11	140	81	19600	6561	11340
12	138	81	19044	6561	11178
13	159	81	25281	6561	12879
14	133	79	17689	6241	10507
15	152	83	23104	6889	12616
16	141	81	19881	6561	11421
17	147	82	21609	6724	12054
18	126	80	15876	6400	10080
19	130	81	16900	6561	10530
20	129	81	16641	6561	10449
21	127	80	16129	6400	10160
22	138	81	19044	6561	11178
23	146	81	21316	6561	11826
24	140	82	19600	6724	11480
25	140	82	19600	6724	11480
26	138	81	19044	6561	11178
27	140	82	19600	6724	11480
28	141	81	19881	6561	11421
29	141	81	19881	6561	11421
30	141	81	19881	6561	11421
31	146	83	21316	6889	12118
32	152	84	23104	7056	12768
33	141	82	19881	6724	11562
34	146	83	21316	6889	12118
35	138	82	19044	6724	11316
36	138	80	19044	6400	11040
37	142	83	20164	6889	11786
38	132	81	17424	6561	10692
39	142	83	20164	6889	11786
40	148	83	21904	6889	12284
41	143	81	20449	6561	11583
42	160	83	25600	6889	13280
43	132	80	17424	6400	10560

44	142	83	20164	6889	11786
45	153	83	23409	6889	12699
46	152	82	23104	6724	12464
47	130	79	16900	6241	10270
48	134	81	17956	6561	10854
49	123	79	15129	6241	9717
50	136	82	18496	6724	11152
51	132	81	17424	6561	10692
52	132	81	17424	6561	10692
53	135	81	18225	6561	10935
54	134	81	17956	6561	10854
55	137	82	18769	6724	11234
56	136	81	18496	6561	11016
57	142	82	20164	6724	11644
58	141	82	19881	6724	11562
59	142	82	20164	6724	11644
60	141	82	19881	6724	11562
61	130	82	16900	6724	10660
62	145	81	21025	6561	11745
63	134	80	17956	6400	10720
64	118	78	13924	6084	9204
65	163	82	26569	6724	13366
66	141	81	19881	6561	11421
67	145	81	21025	6561	11745
68	128	79	16384	6241	10112
69	129	79	16641	6241	10191
70	138	80	19044	6400	11040
71	122	79	14884	6241	9638
72	149	81	22201	6561	12069
73	148	80	21904	6400	11840
74	135	80	18225	6400	10800
75	153	81	23409	6561	12393
76	149	80	22201	6400	11920
77	135	80	18225	6400	10800
78	153	81	23409	6561	12393
JUMLAH	10904	6326	1530988	513174	884894

Keterangan:

X = Data Variabe X^2 = Jumlah kuadrat data variabel X

\bar{X} = 139.794872

Y = Data Variabe XY = Data Variabel X dikalikan data variabel Y

\bar{Y} = 81.1025641

Lampiran 16

Perhitungan Persamaan Regresi

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 78 \\
 \Sigma X &= 10904 \\
 \Sigma X^2 &= 1530988 \\
 \Sigma Y &= 6326 \\
 \Sigma Y^2 &= 513174 \\
 \Sigma XY &= 884894
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{6326 \cdot 1530988 - 10904 \cdot 884894}{78 \cdot 1530988 - 10904^2} \\
 &= \frac{9685030088 - 9648884176}{119417064 - 118897216} \\
 &= \frac{36145912}{519848} \\
 &= 69.5317
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{78 \cdot 884894 - 10904 \cdot 6326}{78 \cdot 1530988 - 10904^2} \\
 &= \frac{69021732 - 68978704}{119417064 - 118897216} \\
 &= \frac{43028}{519848} \\
 &= 0.08277
 \end{aligned}$$

Jadi, persamaannya regresi linear sederhana adalah :

$$\hat{Y} = 69.53 + 0.083 X$$

Lampiran 17

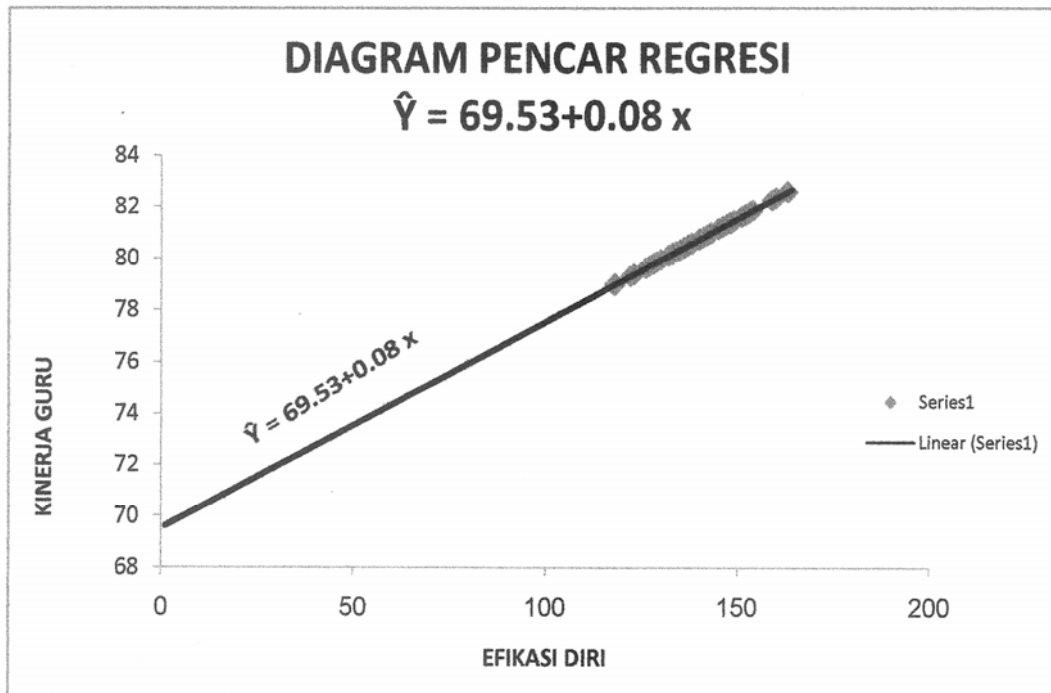
TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, DAN SIMPANGAN BAKU
GALAT TAKSIRAN REGRESI Y ATAS X

$$\hat{Y} = 69.53 + 0.08 X$$

No	X	Y	\hat{Y}	x_i
1	159	82	82.25	-0.25
2	133	80	80.17	-0.17
3	154	81	81.85	-0.85
4	123	79	79.37	-0.37
5	136	80	80.41	-0.41
6	133	80	80.17	-0.17
7	133	82	80.17	1.83
8	151	81	81.61	-0.61
9	133	79	80.17	-1.17
10	145	83	81.13	1.87
11	140	81	80.73	0.27
12	138	81	80.57	0.43
13	159	81	82.25	-1.25
14	133	79	80.17	-1.17
15	152	83	81.69	1.31
16	141	81	80.81	0.19
17	147	82	81.29	0.71
18	126	80	79.61	0.39
19	130	81	79.93	1.07
20	129	81	79.85	1.15
21	127	80	79.69	0.31
22	138	81	80.57	0.43
23	146	81	81.21	-0.21
24	140	82	80.73	1.27
25	140	82	80.73	1.27
26	138	81	80.57	0.43
27	140	82	80.73	1.27
28	141	81	80.81	0.19
29	141	81	80.81	0.19
30	141	81	80.81	0.19
31	146	83	81.21	1.79
32	152	84	81.69	2.31
33	141	82	80.81	1.19
34	146	83	81.21	1.79
35	138	82	80.57	1.43
36	138	80	80.57	-0.57
37	142	83	80.89	2.11
38	132	81	80.09	0.91
39	142	83	80.89	2.11
40	148	83	81.37	1.63
41	143	81	80.97	0.03
42	160	83	82.33	0.67

43	132	80	80.09	-0.09
44	142	83	80.89	2.11
45	153	83	81.77	1.23
46	152	82	81.69	0.31
47	130	79	79.93	-0.93
48	134	81	80.25	0.75
49	123	79	79.37	-0.37
50	136	82	80.41	1.59
51	132	81	80.09	0.91
52	132	81	80.09	0.91
53	135	81	80.33	0.67
54	134	81	80.25	0.75
55	137	82	80.49	1.51
56	136	81	80.41	0.59
57	142	82	80.89	1.11
58	141	82	80.81	1.19
59	142	82	80.89	1.11
60	141	82	80.81	1.19
61	130	82	79.93	2.07
62	145	81	81.13	-0.13
63	134	80	80.25	-0.25
64	118	78	78.97	-0.97
65	163	82	82.57	-0.57
66	141	81	80.81	0.19
67	145	81	81.13	-0.13
68	128	79	79.77	-0.77
69	129	79	79.85	-0.85
70	138	80	80.57	-0.57
71	122	79	79.29	-0.29
72	149	81	81.45	-0.45
73	148	80	81.37	-1.37
74	135	80	80.33	-0.33
75	153	81	81.77	-0.77
76	149	80	81.45	-1.45
77	135	80	80.33	-0.33
78	153	81	81.77	-0.77
Total	10904	6326	941.85	5384.15
Rata-Rata				0.39
Varians				0.96
Standar Deviasi				0.977481

Lampiran 18

ARAH HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN
KINERJA GURU

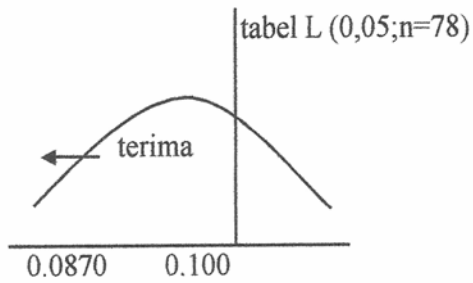
TABEL PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN REGRESI Y ATAS X

$$\hat{Y} = 69.53 + 0.08 X$$

No	Xi	Zi	Zt	F(Zi)	S(Zi)	F(Zi) - S(Zi)
1	-1.45	-1.88	0.4699	0.030	0.013	0.017
2	-1.37	-1.80	0.4641	0.036	0.026	0.010
3	-1.25	-1.67	0.4525	0.048	0.038	0.009
4	-1.17	-1.59	0.4441	0.056	0.051	0.005
5	-1.17	-1.59	0.4441	0.056	0.064	0.008
6	-0.97	-1.39	0.4177	0.082	0.077	0.005
7	-0.93	-1.35	0.4115	0.089	0.090	0.001
8	-0.85	-1.27	0.398	0.102	0.103	0.001
9	-0.85	-1.27	0.398	0.102	0.115	0.013
10	-0.77	-1.18	0.381	0.119	0.128	0.009
11	-0.77	-1.18	0.381	0.119	0.141	0.022
12	-0.77	-1.18	0.381	0.119	0.154	0.035
13	-0.61	-1.02	0.3461	0.154	0.167	0.013
14	-0.57	-0.98	0.3365	0.164	0.179	0.016
15	-0.57	-0.98	0.3365	0.164	0.192	0.029
16	-0.57	-0.98	0.3365	0.164	0.205	0.042
17	-0.45	-0.86	0.3051	0.195	0.218	0.023
18	-0.41	-0.82	0.2939	0.206	0.231	0.025
19	-0.37	-0.78	0.2823	0.218	0.244	0.026
20	-0.37	-0.78	0.2823	0.218	0.256	0.039
21	-0.33	-0.73	0.2673	0.233	0.269	0.037
22	-0.33	-0.73	0.2673	0.233	0.282	0.049
23	-0.29	-0.69	0.2549	0.245	0.295	0.050
24	-0.25	-0.65	0.2422	0.258	0.308	0.050
25	-0.25	-0.65	0.2422	0.258	0.321	0.063
26	-0.21	-0.61	0.2291	0.271	0.333	0.062
27	-0.17	-0.57	0.2157	0.284	0.346	0.062
28	-0.17	-0.57	0.2157	0.284	0.359	0.075
29	-0.13	-0.53	0.2019	0.298	0.372	0.074
30	-0.13	-0.53	0.2019	0.298	0.385	0.087
31	-0.09	-0.49	0.1879	0.312	0.397	0.085
32	0.03	-0.37	0.1443	0.356	0.410	0.055
33	0.19	-0.20	0.0793	0.421	0.423	0.002
34	0.19	-0.20	0.0793	0.421	0.436	0.015
35	0.19	-0.20	0.0793	0.421	0.449	0.028
36	0.19	-0.20	0.0793	0.421	0.462	0.041
37	0.19	-0.20	0.0793	0.421	0.474	0.054
38	0.27	-0.12	0.0478	0.452	0.487	0.035
39	0.31	-0.08	0.0319	0.468	0.500	0.032
40	0.31	-0.08	0.0319	0.468	0.513	0.045
41	0.39	0.00	0	0.500	0.526	0.026
42	0.43	0.04	0.016	0.516	0.538	0.022
43	0.43	0.04	0.016	0.516	0.551	0.035

44	0.43	0.04	0.016	0.516	0.564	0.048
45	0.59	0.20	0.0793	0.579	0.577	0.002
46	0.67	0.29	0.1141	0.614	0.590	0.024
47	0.67	0.29	0.1141	0.614	0.603	0.012
48	0.71	0.33	0.1293	0.629	0.615	0.014
49	0.75	0.37	0.1443	0.644	0.628	0.016
50	0.75	0.37	0.1443	0.644	0.641	0.003
51	0.91	0.53	0.2019	0.702	0.654	0.048
52	0.91	0.53	0.2019	0.702	0.667	0.035
53	0.91	0.53	0.2019	0.702	0.679	0.022
54	1.07	0.69	0.2549	0.755	0.692	0.063
55	1.11	0.73	0.2673	0.767	0.705	0.062
56	1.11	0.73	0.2673	0.767	0.718	0.049
57	1.15	0.78	0.2823	0.782	0.731	0.052
58	1.19	0.82	0.2939	0.794	0.744	0.050
59	1.19	0.82	0.2939	0.794	0.756	0.037
60	1.19	0.82	0.2939	0.794	0.769	0.025
61	1.23	0.86	0.3051	0.805	0.782	0.023
62	1.27	0.90	0.3159	0.816	0.795	0.021
63	1.27	0.90	0.3159	0.816	0.808	0.008
64	1.27	0.90	0.3159	0.816	0.821	0.005
65	1.31	0.94	0.3264	0.826	0.833	0.007
66	1.43	1.06	0.3554	0.855	0.846	0.009
67	1.51	1.14	0.3729	0.873	0.859	0.014
68	1.59	1.22	0.3888	0.889	0.872	0.017
69	1.63	1.27	0.398	0.898	0.885	0.013
70	1.79	1.43	0.4326	0.933	0.897	0.035
71	1.79	1.43	0.4326	0.933	0.910	0.022
72	1.83	1.47	0.4292	0.929	0.923	0.006
73	1.87	1.51	0.4345	0.935	0.936	0.001
74	2.07	1.71	0.4564	0.956	0.949	0.008
75	2.11	1.76	0.4608	0.961	0.962	0.001
76	2.11	1.76	0.4608	0.961	0.974	0.014
77	2.11	1.76	0.4608	0.961	0.987	0.026
78	2.31	1.96	0.475	0.975	1.000	0.025
Jumlah	30.34	-0.082				
Rata2	0.39					
Standar deviasi	0.98					

$L_{hitung} = 0,087$ dan $L_{tabel} = 0,100$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 untuk jumlah sampel (n) = 78
 $L_{hitung} = (0,087) < L_{tabel} = 0,100$ maka dapat disimpulkan Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal.



Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\hat{Y} = 69.53 + 0.08 X$$

1. Kolom
- \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 69.53 + 0.080 X \\ &= 69.53 + 0.080 [159] = 82.34\end{aligned}$$

2. Kolom
- $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 82 - 82.34 = -0.34$$

3. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$

$$(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}}) = -0.34 + (-242.18) = -242.5164706$$

4. Kolom
- $[(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})]^2$

$$= (-242.52)^2 = 58814.24$$

5. Kolom
- $Y - \hat{Y}$
- atau
- (X_i)
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom
- $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$
- yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom
- Z_i

$$Z_i = \frac{(\overline{Y - \hat{Y}}) - (Y - \hat{Y})}{S} = \frac{-1.84}{0.98} = -1.88$$

8. Kolom
- Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :1, pada sumbu menurun cari angka 1,8; lalu pada sumbu mendatar angka 8 Diperoleh nilai $Z_t = 0.4699$

9. Kolom
- $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$$Z_i = -1,88, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4699 = 0.030$$

10. Kolom
- $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{78} = 0.013$$

11. Kolom
- $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0.030 - 0.013] = 0.017$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 513174 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{6326^2}{78} \\ &= 513054.82 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.080 \left\{ 884894 - \frac{[10904][6326]}{78} \right\} \\ &= 44.1313 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 513174 - 513054.82 - 44.13 \\ &= 75.048 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 78 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 76 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{44.13}{1} = 44.13$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{75.05}{76} = 0.99$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{44.13}{0.99} = 44.69$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 44.69$, dan $F_{tabel(0,05;1/78)} = 3.96$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 38.910 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 75.048 - 38.910 \\ &= 36.138 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 31 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 29 \\ dk_{(G)} &= n - k = 47 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{36.14}{29} = 1.25 \\ RJK_{(G)} &= \frac{38.91}{47} = 0.83 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{1.25}{0.83} = 1.51$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.51$, dan $F_{tabel(0,05;29/47)} = 1.71$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Lampiran 23

**TABEL PERHITUNGAN JUMLAH KUADRAT GALAT
Untuk Pengujian Kelinearan Regresi**

No	n_k	k	X	Y	Y^2	XY	ΣY^2	$\frac{(\Sigma X)^2}{n}$	$(\Sigma Y_k^2 - \frac{(\Sigma Y_k)^2}{n})$
1	1	1	118	78	6084	9204			
2	1	2	122	79	6241	9638			
3	2	3	123	79	6241	9717	12482	12482	0.00
4			123	79	6241	9717			
5	1	4	126	80	6400	10080			
6	1	5	127	80	6400	10160			
7	1	6	128	79	6241	10112			
8	2	7	129	81	6561	10449	12802	12800	2.00
9			129	79	6241	10191			
10	3	8	130	81	6561	10530	19526	19521.33	4.67
11			130	79	6241	10270			
12			130	82	6724	10660			
13	4	9	132	81	6561	10692	26083	26082.25	0.75
14			132	80	6400	10560			
15			132	81	6561	10692			
16			132	81	6561	10692			
17	5	10	133	80	6400	10640	32006	32000	6.00
18			133	80	6400	10640			
19			133	82	6724	10906			
20			133	79	6241	10507			
21			133	79	6241	10507			
22	3	11	134	81	6561	10854	19522	19521.33	0.67
23			134	81	6561	10854			
24			134	80	6400	10720			
25	3	12	135	81	6561	10935	19361	19360.33	0.67
26			135	80	6400	10800			
27			135	80	6400	10800			
28	3	13	136	80	6400	10880	19685	19683	2.00
29			136	82	6724	11152			
30			136	81	6561	11016			
31	1	14	137	82	6724	11234			
32	6	15	138	81	6561	11178	39207	39204.17	2.83
33			138	81	6561	11178			
34			138	81	6561	11178			
35			138	82	6724	11316			
36			138	80	6400	11040			
37			138	80	6400	11040			
38	4	16	140	81	6561	11340	26733	26732.25	0.75
39			140	82	6724	11480			
40			140	82	6724	11480			
41			140	82	6724	11480			
42	8	17	141	81	6561	11421	52977	52975.13	1.88

43			141	81	6561	11421			
44			141	81	6561	11421			
45			141	81	6561	11421			
46			141	82	6724	11562			
47			141	82	6724	11562			
48			141	82	6724	11562			
49			141	81	6561	11421			
50	5	18	142	83	6889	11786	34115	34113.8	1.20
51			142	83	6889	11786			
52			142	83	6889	11786			
53			142	82	6724	11644			
54			142	82	6724	11644			
55	1	19	143	81	6561	11583			
56	3	20	145	83	6889	12035	20011	20008.33	2.67
57			145	81	6561	11745			
58			145	81	6561	11745			
59	3	21	146	81	6561	11826	20339	20336.33	2.67
60			146	83	6889	12118			
61			146	83	6889	12118			
62	1	22	147	82	6724	12054			
63	2	23	148	83	6889	12284	13289	13284.5	4.50
64			148	80	6400	11840			
65	2	24	149	81	6561	12069	12961	12960.5	0.50
66			149	80	6400	11920			
67	1	25	151	81	6561	12231			
68	3	26	152	83	6889	12616	20669	20667	2.00
69			152	84	7056	12768			
70			152	82	6724	12464			
71	3	27	153	83	6889	12699	20011	20008.33	2.67
72			153	81	6561	12393			
73			153	81	6561	12393			
74	1	28	154	81	6561	12474			
75	2	29	159	82	6724	13038	13285	13284.5	0.50
76			159	81	6561	12879			
77	1	30	160	83	6889	13280			
78	1	31	163	82	6724	13366			
Σ	78		10904	6326	513174	884894			38.90833

Lampiran 24

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	78	513174			
Regresi (a)	1	513054.82			
Regresi (b/a)	1	44.13	44.13	44.69	3.96
Sisa	76	75.05	0.99		
Tuna Cocok	29	36.32	1.25	1.51	1.71
Galat Kekeliruan	47	38.91	0.83		

TABEL UNTUK PERHITUNGAN UJI HIPOTESIS DENGAN PRODUCT MOMENT

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	159	82	25281	6724	13038
2	133	80	17689	6400	10640
3	154	81	23716	6561	12474
4	123	79	15129	6241	9717
5	136	80	18496	6400	10880
6	133	80	17689	6400	10640
7	133	82	17689	6724	10906
8	151	81	22801	6561	12231
9	133	79	17689	6241	10507
10	145	83	21025	6889	12035
11	140	81	19600	6561	11340
12	138	81	19044	6561	11178
13	159	81	25281	6561	12879
14	133	79	17689	6241	10507
15	152	83	23104	6889	12616
16	141	81	19881	6561	11421
17	147	82	21609	6724	12054
18	126	80	15876	6400	10080
19	130	81	16900	6561	10530
20	129	81	16641	6561	10449
21	127	80	16129	6400	10160
22	138	81	19044	6561	11178
23	146	81	21316	6561	11826
24	140	82	19600	6724	11480
25	140	82	19600	6724	11480
26	138	81	19044	6561	11178
27	140	82	19600	6724	11480
28	141	81	19881	6561	11421
29	141	81	19881	6561	11421
30	141	81	19881	6561	11421
31	146	83	21316	6889	12118
32	152	84	23104	7056	12768
33	141	82	19881	6724	11562
34	146	83	21316	6889	12118
35	138	82	19044	6724	11316
36	138	80	19044	6400	11040
37	142	83	20164	6889	11786
38	132	81	17424	6561	10692
39	142	83	20164	6889	11786
40	148	83	21904	6889	12284
41	143	81	20449	6561	11583
42	160	83	25600	6889	13280
43	132	80	17424	6400	10560

44	142	83	20164	6889	11786
45	153	83	23409	6889	12699
46	152	82	23104	6724	12464
47	130	79	16900	6241	10270
48	134	81	17956	6561	10854
49	123	79	15129	6241	9717
50	136	82	18496	6724	11152
51	132	81	17424	6561	10692
52	132	81	17424	6561	10692
53	135	81	18225	6561	10935
54	134	81	17956	6561	10854
55	137	82	18769	6724	11234
56	136	81	18496	6561	11016
57	142	82	20164	6724	11644
58	141	82	19881	6724	11562
59	142	82	20164	6724	11644
60	141	82	19881	6724	11562
61	130	82	16900	6724	10660
62	145	81	21025	6561	11745
63	134	80	17956	6400	10720
64	118	78	13924	6084	9204
65	163	82	26569	6724	13366
66	141	81	19881	6561	11421
67	145	81	21025	6561	11745
68	128	79	16384	6241	10112
69	129	79	16641	6241	10191
70	138	80	19044	6400	11040
71	122	79	14884	6241	9638
72	149	81	22201	6561	12069
73	148	80	21904	6400	11840
74	135	80	18225	6400	10800
75	153	81	23409	6561	12393
76	149	80	22201	6400	11920
77	135	80	18225	6400	10800
78	153	81	23409	6561	12393
Σ	10904	6326	1530988	513174	884894

Lampiran 26

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

n	=	78
ΣX	=	10904
ΣX^2	=	1530988
ΣY	=	6326
ΣY^2	=	513174
ΣXY	=	884894

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{78 \cdot 884894 - [10904] \cdot [6326]}{\sqrt{\{78 \cdot 1530988 - 10904^2\} \cdot \{78 \cdot 513174 - 6326^2\}}} \\
 &= \frac{69021732 - 68978704}{\sqrt{519848 \cdot 9296}} \\
 &= \frac{43028}{69516.236} \\
 &= 0.619
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0,619$ karena $r > 0.2226$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Lampiran 27

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.619 \sqrt{76}}{\sqrt{1-0.383}} \\
 &= \frac{0.619 \cdot 8.72}{\sqrt{0.617}} \\
 &= \frac{5.396}{0.785} \\
 &= 6.87
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (78 - 2) = 76$ sebesar 1.665

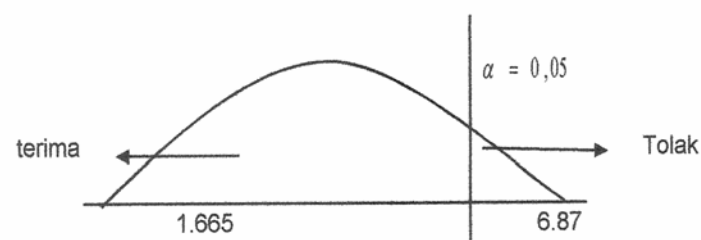
Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [6.87] > t_{\text{tabel}} (1,665)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y



Lampiran 28**Perhitungan Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.619^2 \times 100\% \\ &= 0.3832 \times 100\% \\ &= 38.32\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diinterpretasikan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh *Efikasi diri guru* sebesar 38,32 % dan 61.68 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Lampiran 29

**DAFTAR REKAP/KOLEKTIF NILAI DP3 GOL. IV TAHUN 2012
SMK NEGERI 10 JAKARTA**

No	Nama Pegawai	NIP/NIK	GOL	JABTN	N I L A I										Rata-rata
					Kecerdasan	Prestasi Kerja	Tanggung Jawab	Kecerdasan	Kepatuhan	Kepuasan	Prakarsa	Kepemimpinan	Jumlah	Rata-rata	
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Drs. Tikno Subadi	190001161996021001/133726	Pembina. IV/a	Guru	92								92	11.50	
2	Dra. Indah Sri Wahyuningsih, M.Pd.	196502201995122001/132072	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	79	80	79	79	0	568	81.14	
3	Drs. Bimo Sutono, MM	197003161995121001/132093	Pembina. IV/a	Guru	91	80	79	79	80	79	79	0	567	81.00	
4	Drs.H. Menniét Farajhuhi, MM	195911171996021002/132065	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	80	80	80	81	0	572	81.71	
5	Dra. Odah Saodih	196711111998032001/132065	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	80	80	79	79	0	569	81.29	
6	Dra. Rusnawati	195608271978032003/132073	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	80	80	80	79	0	570	81.43	
7	Dra. Hj. Tjulu Sekarningsih	195308281960032004/132088	Pembina. IV/a	Guru	91	79	80	80	80	79	79	0	568	81.14	
8	Drs. H. Endang Sukirman, M.Pd.	195311141979031004/147219	Pembina. IV/a	Guru	91	82	82	82	82	82	82	0	583	83.29	
9	Drs. Dja'far Kurnyo	195306051995031008/132060	Pembina. IV/a	Guru	91	79	80	80	80	80	79	0	569	81.29	
10	Drs. Daryono	195802101989031003/132092	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	80	80	80	80	0	571	81.57	
11	Dra. Ida Indrawati	196011031996032000/132084	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	80	80	80	79	0	570	81.43	
12	Hj. Fitriani Roz, SE, M.Pd.	196402241992102001/132076	Pembina. IV/a	Guru	91	79	80	80	80	80	79	0	569	81.29	
13	Dra. Hemi	195802011985032007/132059	Pembina. IV/a	Guru	91	78	78	79	78	78	78	0	560	80.00	
14	Rospita Pakpahan, S.Pd.	195701311963032008/162896	Pembina. IV/a	Guru	91	80	80	79	80	79	79	0	568	81.14	
15	Dra. Romaida Siellagan	196106261993032008/132087	Pembina. IV/a	Guru	91	79	79	78	79	80	79	0	565	80.71	
16	Dra. Royani Pasaribu	196907301995122001/132069	Pembina. IV/a	Guru	91	79	79	79	79	79	79	0	565	80.71	
17	Dra. Idania Kasnia Siregar.	196411151987102002/132069	Pembina. IV/a	Guru	91	77	77	78	78	78	77	0	556	79.43	

No	Nama Pegawai	NIP/NIK	GOL	JABTN	N I L A I										Rata-rata
					Kecelakaan	Prestasi Kerja	Tanggung Jawab	Ketepatan	Kejujuran	Kepuasan	Pukanya	Kepemimpinan	Jumlah		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
18	Rusti Subandi, S.Pd.	196206281991031008/132074	Pembina, IV/a	Guru	91	79	79	79	78	79	79	0	564	80.57	
-19	Sunarti, S.Pd	196204081989032008/161029	Pembina, IV/a	Guru	91	78	78	79	79	79	79	0	563	80.43	
20	H. Muhamad Supriatna, S.Pd	196403191990091001/156957	Pembina, IV/a	Guru	91	80	80	80	79	79	79	0	568	81.14	
-21	Dra. Hj. Syifa	196109151996032001/160024	Pembina, IV/a	Guru	91	79	78	79	79	79	79	0	564	80.57	
22	Tiomei Sitorus, S.Th.	196801071993032005/132408	Pembina, IV/a	Guru	91	79	78	79	78	78	78	0	561	80.14	
23	Hj. Naimah, S.Pd.	196304081998032004/159319	Pembina, IV/a	Guru	91	79	78	78	78	78	78	0	560	80.00	
-24	Uu Fatihulloh, S.Pd.	197101101998031005/147780	Pembina, IV/a	Guru	91	80	80	80	80	80	80	0	571	81.57	

Jabaru, 31 Desember 2012



**DAFTAR REKAP/KOLEKTIF NILAI DP3 GOL. III - TAHUN 2012
SMK NEGERI 10 JAKARTA**

No	Nama Pegawai	NIP/NRK	GOL.	JABTN	N I I A I										Rata-rata
					Kesetiaan	Prestasi kerja	Tanggung Jawab	Aktaaan	Kepatuhan	Ketepatan	Prakarsa	Kepertinpinan	Jumlah		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	Drs. Turmanto	195606211978031004132773	Penata Tk. I, III/d	Guru	91	79	80	79	79	79	79	0	566	80.86	
2	Kastra, S. Sos.	195907171981031010132735	Penata Tk. I, III/d	Ka.TU	92	80	81	81	81	81	81	81	658	82.25	
3	Puspa Rini, S Pd	1961040919890320041153855	Penata Tk. I, III/d	Guru	91	78	78	78	79	78	78	0	560	80.00	
4	Marfauli Pakpahan, S.Pd.	197503271988022001162388	Penata III/c	Guru	91	79	79	79	78	79	78	0	563	80.43	
5	Triuk Karyati, S Pd.	197112172006042005164812	Penata Muda Tk. I, III/b	Guru	91	77	78	77	77	77	77	0	554	79.14	
6	Eriati Anavia, S Pd.	197201132006042013165377	Penata Muda Tk. I, III/b	Guru	91	78	77	76	77	77	77	0	553	79.00	
7	Drs. Muchamad Eko Suryanto	1966031720080110071172104	Penata Muda, III/a	Guru	91	77	78	77	78	78	77	0	556	79.43	
8	Istiana Yulianti, S Pd.	1975070820080120171171899	Penata Muda, III/a	Guru	91	77	77	77	77	78	77	0	554	79.14	
9	Muhamad Ali, S Pd.	1972090220080110111173941	Penata Muda, III/a	Guru	91	78	77	77	78	77	77	0	555	79.29	
10	Nurdiallah, S Pd	196401152008012003181943	Penata Muda, III/a	Guru	91	77	77	77	77	77	76	0	552	78.66	
11	Chandra Mafia, S.Pd.	197203062010082001182091	Penata Muda, III/a	Guru	91	77	77	77	77	76	76	0	551	78.71	
12	Lusi Dosmayanti, S Pd.	197709092010062000162325	Penata Muda, III/a	Guru	91	77	77	77	77	76	76	0	551	78.71	



**REKAPITULASI DP3 GURU
SMK NEGERI 22 JAKARTA
TAHUN 2012**

NO	NAMA	Pangkat / Gol	A. Kesetiaan	B. Prestasi Kerja	C. Tanggung Jawab	D. Ketaatan	E. Kejujuran	F. Kerjasama	G. Prakarsa	H. Kepemimpinan	I. Jumlah	J. Nilai Rata Rata
1	Drs. Eko Wahyu Wibowo NIP : 197001091995021001	Guru Pembina IV/a	92	82	82	81	81	81	81	81	661	82.63
2	Dra. Sri Wuryantari NIP : 196109141987032003	Pembina Tk I IV/b	92	81	82	81	81	81	80	-	578	82.57
3	Drs. Eko Suryono NIP : 196504211992031009	Pembina Tk I IV/b	92	82	82	81	82	81	81	-	581	83.00
4	Hj. Tutik Mulyaningsih,SPd NIP : 195807271982032007	Pembina Tk I IV/b	92	82	82	81	82	81	81	-	581	83.00
5	Dra. Hj.Lucky Widia Yunitie NIP : 195706241981032004	Guru Pembina IV/a	92	81	82	80	81	81	81	-	578	82.57
6	Drs. H.Yanto Sudyanto NIP : 195611131983031007	Guru Pembina IV/a	92	81	81	80	81	81	81	-	577	82.43
7	Drs. Agus Riyono NIP : 195804201985031007	Guru Pembina IV/a	92	81	81	81	82	81	81	-	579	82.71
8	Dra. Hj.Subekti Nur Indriastuti NIP : 195712151985032003	Guru Pembina IV/a	92	81	81	81	81	81	81	-	578	82.57
9	Dra. Linda Gurning NIP : 195704161984032005	Guru Pembina IV/a	92	81	81	81	81	81	80	-	577	82.43
10	Drs. Muslim Suganda NIP : 196202121988031013	Guru Pembina IV/a	92	82	82	81	82	81	82	-	582	83.14
11	Emmy Simanjuntak, S.Pd NIP : 195305291979032001	Guru Pembina IV/a	92	81	82	81	81	81	80	-	578	82.57

NO	NAMA	Pangkat / Gol	A. Keseliaan	B. Prestasi Kerja	C. Tanggung Jawab	D. Ketaatan	E. Kejujuran	F. Kerjasama	G. Prakarsa	H. Kepemimpinan	I. Jumlah	J. Nilai Rata Rata
12	Dra. Budiwanti Nasution NIP : 195512091981032005	Guru Pembina IV/a	92	81	82	80	81	81	81	-	578	82.57
13	Firmina Sn Sayekti, SPd NIP : 195611241982032003	Guru Pembina IV/a	91	81	82	81	81	81	80	-	577	82.43
14	Hj.Nanny Haryani Rambe,SPd.MM NIP : 196212101985012003	Guru Pembina IV/a	92	81	82	81	81	81	80	-	578	82.57
15	Dra. Ririh Wijayanti NIP : 196112211989032004	Guru Pembina IV/a	91	80	81	80	81	81	80	-	574	82.00
16	Dra. Wuryatmi NIP : 196411181989022001	Guru Pembina IV/a	92	81	81	81	81	81	81	-	578	82.57
17	Zulkifli, SE, MM NIP : 195810111986021005	Guru Pembina IV/a	92	82	81	81	82	81	81	-	580	82.86
18	Dra. Tinar Haro NIP : 196205031991032004	Guru Pembina IV/a	92	81	82	81	81	81	80	-	578	82.57
19	Dra. Nani Kartini Lasso NIP : 196304211994122001	Guru Pembina IV/a	92	82	81	81	81	81	80	-	578	82.57
20	Dra. Reny Ratnawati Basyariah Amin NIP : 196404191994122001	Guru Pembina IV/a	92	82	82	81	81	81	81	-	580	82.86
21	Dra. Ni Wayan Dewi Ardiyanti NIP : 196712071994122002	Guru Pembina IV/a	92	81	82	81	81	81	80	-	578	82.57
22	Drs. Oman Sunarman NIP : 196611091997021001	Guru Pembina IV/a	92	81	82	80	81	81	81	-	578	82.57
23	Dra. Siti Marwati NIP : 196910251994122001	Guru Pembina IV/a	92	81	81	81	81	81	80	-	577	82.43

DAFTAR KOLEKTIF PENILAIAN DP3 TAHUN 2011
 SMK NEGERI 48 JAKARTA
 JALAN RADIN INTEN II NO.3 DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR

NO	NAMA PEGAWAI	NIP/NIK	GOL RUANG	JABATAN	NILAI										KETERANGAN			
					KESERAHAN	PRESTASI KERJA	TANGGUNGJAWAB	KETAHANAN	KEJUJURAN	KERASAMAAN	PROKASIA	KEPEMIMPINAN	JUMLAH	RATA-RATA				
1	Dra. Sri Andriati	19600316 198603 2 002/145312	IV/b	Guru Pembina Tl. I	91	80	79	78	79	79	79	79	79	79	79	565	80,72	
2	Dra. Hj. Iyza Sukisni, MM.	19550913 198003 2 002/133745	IV/a	Guru Pembina	91	80	81	80	81	80	80	80	80	80	80	571	81,58	
3	Drs. Subagio	19560229 198308 1 006/133764	IV/a	Guru Pembina	91	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	574	82,00	
4	Dra. Hj. Murniati Aul	19520505 197803 2 001/133774	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	79	79	79	78	78	78	78	566	80,96	
5	Dra. Hayunisti	19560608 186210 2 001/133736	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	79	79	79	78	78	78	78	565	80,72	
6	Dra. Hj. Suprianti,MM	19590720 198403 2 002/133736	IV/a	Guru Pembina	91	81	80	80	80	80	80	80	80	80	80	572	81,72	
7	Dra. Hj. Budika, M.Pd.	19600919 198710 2 001/164468	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	79	79	78	78	78	78	78	78	564	80,58	
8	Drs. H. Mulih Arsy	19480522 198511 1 002/133735	IV/a	Guru Pembina	91	79	79	78	78	78	78	78	78	78	78	560	80,00	
9	Dra. Riniwati Rusman	19580920 198603 2 001/133734	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	79	79	79	79	568	81,15	
10	Dra. Sri Manunggal Budi Wuryati	19560605 198003 2 007/133731	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	81	81	80	80	80	80	80	80	574	82,00	
11	Dra. Cahyani	19550912 198510 1 001/133732	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,58	
12	Drs. Azrul Bakar	19570703 198511 1 002/133731	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,58	
13	Dra. Suci Perwanti Herlaningsyah	19610117 198603 2 001/133728	IV/a	Guru Pembina	91	80	79	79	79	79	79	79	79	79	79	566	80,86	
14	Dra. Nazardin Alimiyah	19600212 198602 1 002/133727	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	79	79	78	78	79	79	79	79	565	80,72	
15	Dra. Hj. Dainingsyah Yowono	19591208 198802 2 001/133725	IV/a	Guru Pembina	91	81	80	80	80	80	80	80	80	80	80	572	81,72	
16	Dra. Rizosari Sidiq	19580818 198503 2 006/133724	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	79	79	79	79	79	79	566	80,86	
17	Dra. Nurjani	19581130 198602 2 002/133723	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,58	
18	Hj. Wily Gundarani ARI, S.Pd.	19530724 197903 2 002/133720	IV/a	Guru Pembina	91	80	79	78	78	78	78	78	78	78	78	564	81,43	
19	Dra. Nihayu Berno Pujiantoro	19631229 199012 001/154160	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	570	80,72	
20	Dra. Marnida Andarita	19581010 198403 2011/133718	IV/a	Guru Pembina	91	80	79	79	79	79	79	79	79	79	79	565	80,58	
21	Kusni, S.Pd.	19590702 198710 2 001/133716	IV/a	Guru Pembina	91	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	564	80,86	
22	Drs. Uner Sholah	19560303 199103 1 001/158824	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	79	78	78	79	79	79	79	79	566	80,86	
23	Darmis Manung, S.Pd.	19561008 198303 2 002/133713	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	79	79	79	79	79	79	566	80,86	
24	H. Wachidun, S.Pd.	19530307 198303 1 004/133715	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,58	
25	Dra. Murniyati Subanti	19680516 198501 2 001/133714	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,43	
26	Dra. Umi Hanisah	19670208 199512 2 001/133711	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	570	80,86	
27	Dra. Rizma Sinaga	19620707 199512 2 001/133712	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	79	79	79	79	79	79	79	566	81,72	
28	Dra. Siti Aisyah	19670715 199601 2 001/133712	IV/a	Guru Pembina	91	81	80	80	80	80	80	80	80	80	80	572	81,58	
29	Dra. Lili	19560606 199003 2 012/153397	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,580	
31	Caherini Melatiwati, S.Pd.	19560517 199702002/249000	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,580	
32	Nurbati Sjaideh Groganeri, S.Pd.	19651211 199103 2 045/133710	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	571	81,58	
33	Suantra, S.Pd.	19590816 199803 1 006/148599	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	80	79	79	79	79	79	567	81,00	
34	Dra. Rumi	13105495Q	IV/a	Guru Pembina	91	81	80	80	80	80	80	80	80	80	80	572	81,72	
35	Dra. Hj. Hulisatwati	19640701194121002/180130	IV/a	Guru Pembina	91	80	80	80	80	79	79	79	79	79	79	569	81,29	
36	Dra. Corp Kurniath	19660608 199503 2 001/155468	III/d	Guru Dewasa Tl.I	91	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	578	82,980	
37	Dra. S. Dikhla	19570716 198403 2 002/164683	III/d	Guru Dewasa Tl.I	91	79	79	79	78	79	79	79	79	79	79	564	81,00	
38	Sri Lestari Budi Setiawan, S.Pd.	19701006 199512 2 001/146065	III/d	Guru Dewasa Tl.I	91	80	80	79	79	79	79	79	79	79	79	567	80,86	
39	Hening Zuarah	19550612 200012002/1413198	III/d	Guru Dewasa Tl.I	91	79	79	80	80	80	80	80	80	80	80	566	81,29	
40	Muharrir, S.Pd.	19651108 200012 2 001/161102	III.c	Guru Dewasa Tl.I	91	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	569	81,15	
41	Mega Samudra, S.Pd.	19721004 200604 2 001/164831	III.b	Guru Madya	91	80	80	79	79	79	79	79	79	79	79	568	79,72	
42	Safudin, S.Pd.	19660728 200801 1 005/171542	III.a	Guru Madya	91	79	79	77	78	78	77	78	78	78	78	559	79,72	

REKAPITULASI DP3 GURU TAHUN 2012

NO	NAMA	NRK	NIP/NRK	GOL	KESETIAAN	PRESTASI KERJA	TANGGUNG JAWAB	KETAATAN	KEJUJURAN	KERJA SAMA	PRAKARSA	KEPEMIMPINAN	JUMLAH	NILAI RATA-RATA
1	Drs. Denny Herawan	133330	195809251985031009	IV/b	92	82	82	82	82	82	82	82	666	83,25
2	Dra. Hj. Poerworini	146223	195703181982032003	IV/b	91	81	81	81	81	81	80		576	82,29
✓3	Dra. Hj. Hedidarmi Suryanti	146225	195602211982032003	IV/b	91	80	81	81	81	81	80		575	82,14
✓4	Dra. Hj. May Murti Rahayu	146226	195805031982032006	IV/a	91	80	80	80	81	81	80		573	81,86
5	Dra. Enen Saribanon	146227	195812241982032007	IV/b	91	80	81	80	80	81	81		574	82,00
✓6	Drs. Wawan Anwar	146228	195701071983031010	IV/a	91	80	80	80	80	80	81		572	81,71
✓7	Drs. Toto Sucipto	146229	195701251983031006	IV/a	91	81	81	81	81	81	81		577	82,43
8	Dra. Hj. Sri Rejeki	146230	195707131984032004	IV/a	91	79	80	80	80	80	79		569	81,29
9	Drs. Cahyono	146231	195810141984031007	IV/b	91	81	81	81	80	81	81		576	82,29
✓10	Dra. Dorse Swiharni, MM	146233	195806011982112003	IV/a	91	80	80	80	80	79	80		570	81,43
✓11	Drs. Ucahyo	146234	195912011986031015	IV/a	91	81	81	81	81	81	81		577	82,43
✓12	Drs. H. Sutisna	146237	195509241986021003	IV/b	91	81	81	81	81	81	81		577	82,43
✓13	Dra. Hj. Nurhayati	146238	196011221987032003	IV/b	91	80	80	80	80	81	79		571	81,57
14	Dra. Hj. Siti Nuryaningsih, MM	146239	196104271989022001	IV/a	91	81	81	81	81	81	81		577	82,43
✓15	Dra. Rotua Tiar Mangisi H	146242	196111211987032003	IV/a	91	78	78	78	78	78	78		559	79,86
✓16	Dra. Serebinna Silitonga	146243	195904101988032001	IV/a	91	79	79	79	80	79	78		565	80,71
✓17	Nurmalia Hutapea, S.Pd	146245	195407071980032005	IV/b	91	81	81	80	80	81	80		574	82,00
18	Endang Susakti, S.Pd	146246	195606061980032008	IV/b	91	80	80	81	80	80	80		572	81,71
19	Dra. Yayah Rokayah	146248	196612281990022002	IV/a	91	79	79	79	79	80	80		567	81,00
20	E Basaria Doloksaribu, S.Pd	146249	195508051982112001	IV/a	91	80	80	80	80	80	80		571	81,57
21	Emmy Sinaga, S.Pd	146250	195809011981032004	IV/a	91	79	80	78	78	79	79		564	80,57
✓22	Kusumahati Endah W, S.Pd	146251	196205201986022004	IV/b	91	80	80	80	80	80	80		571	81,57
✓23	Drs. Hariadi	146252	195710251989031001	IV/a	91	79	79	79	80	80	80		568	81,14
✓24	Dra. Jeanne Rolly Mamesah	162369	195907051993022001	IV/a	91	80	80	80	80	80	80		571	81,57
✓25	Romanna Hutagalung, S.Pd	146254	196206111986022002	IV/a	91	79	79	80	79	79	79		566	80,86
✓26	Endang Tanti Astuti, S.Pd	146256	196510251990112001	IV/a	91	81	80	80	80	80	80		572	81,71
✓27	Muhamad Muji, S.Pd	146255	196904101995121005	IV/a	91	80	80	80	80	80	80		571	81,57
28	Mumun Murtafiah, S.Pd	146253	196409041987032002	IV/a	91	78	78	78	78	79	78		560	80,00
29	Nurasiah, S.Pd	146257	197303231997022001	IV/a	91	80	80	79	79	80	79		568	81,14
✓30	Drs. Mulyono	146260	195501061981111001	III/c	91	79	81	80	80	80	80		571	81,57
✓31	Drs. Yusri	146262	196209251983031011	III/d	91	80	80	80	80	80	80		571	81,57
32	Drs. Gunawan TS	160816	196512171997031005	III/c	91	80	80	79	79	80	80		569	81,29
✓33	Diah Sawitri, S.Pd	172143	197006082008012030	III/a	91	80	80	80	80	80	80		571	81,57
✓34	Nurhadi, S.Pd	159962	196503151990111001	IV/a	91	80	80	79	79	80	80		569	81,29
✓35	Herlina, S.Pd	165391	197101162006042023	III/a	91	78	79	78	79	79	78		562	80,29
36	Drs. Wawan Gunawan	156573	196603121993031006	IV/a	91	81	81	81	81	81	81		577	82,43
✓37	Drs. Dedi Dwitagama, MM, Msi	132471	196411281988031003	IV/a	91	81	81	81	81	81	81		577	82,43

Jakarta, 17 Oktober 2013

Kepala SMK Negeri 50 Jakarta



Drs. Denny Herawan
NIP: 195809251985031009/133330

**DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 51 JAKARTA
JALAN SMEA 33 - SMK BAMBU APUS CIPAYUNG JAKARTA TIMUR Telp . 8444903,8452062. FAX. 8443754
PENILAIAN TAHUN 2012**

NO	NAMA/NI/PI/NRK	PANGKAT/GOL.	JABATAN	UNSUR YANG DINILAI							JUMLAH	NILAI RATA-RATA
				KESETIAAN	PRESTASI	TANGGUNG JAWAB	KETAATAN KEJUJURAN	KERJA SAMA	PRAKARSA	KEPEMIMPINAN		
1	Dra. P. Hari Sasono, M.Pd	Pembina - IV/a	Kepala Sekolah Guru	91,00	80,00	79,00	79,00	78,00	79,00	79,00	565	80,71
2	Dra Sri Rubiyanti	Pembina - IV/a	Guru	91,00	80,00	79,00	78,00	78,00	79,00	79,00	564	80,57
3	Dra. Tri Indriani	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	77,00	78,00	78,00	78,00	79,00	560	80,00
4	Dra Sulastri Nurcahri	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	78,00	78,00	78,00	77,00	79,00	560	80,00
5	Dra Ida Lumban Toruan	Pembina - IV/a	Guru	91,00	80,00	79,00	79,00	78,00	78,00	79,00	564	80,57
6	DR. Yuzanyanti Sukin	Pembina - IV/a	Guru	91,00	80,00	79,00	79,00	78,00	78,00	79,00	561	80,14
7	Dra Siti Mardianah K.	Pembina - IV/a	Guru	91,00	80,00	79,00	79,00	78,00	78,00	79,00	563,5	80,50
8	Dra Eky Martaningsih	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	78,00	78,00	78,00	79,00	79,00	564	80,57
9	Karnani Sematupang,SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	78,00	79,00	78,50	79,00	79,00	562	80,29
10	Kasimiyetti,SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	78,00	78,00	79,00	80,00	79,00	79,00	564,5	80,64
11	Umiyati Khosaroh, SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	80,00	79,00	78,00	77,00	78,00	79,00	565,5	80,79
12	Zawandah,SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	78,00	80,00	78,00	78,50	79,00	80,00	561	80,14
13	Tutitrim Lantilan Gusd,SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	79,00	79,00	79,00	79,00	79,50	561	80,14
14	Dra Elektra	Pembina - IV/a	Guru	91,00	80,00	78,00	78,00	78,00	78,00	78,00	560	80,00
15	Dra. Yuznar	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	78,00	78,00	78,00	78,00	79,00	560	80,00
16	Dra Agus Nurmawati	Pembina - IV/a	Guru	91,00	78,00	78,00	78,00	78,00	78,00	79,00	565	80,71
17	Dra Morphin Nainngolan	Pembina - IV/a	Guru	91,00	78,00	78,00	78,00	78,00	78,00	79,00	561,5	80,21
18	Isch Rokhmawati,SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	78,00	78,00	80,00	80,00	79,00	562	80,29
19	Gusanto,SPd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	78,00	78,00	78,00	79,00	79,00	78,50	577	82,43
20	Roshika Salsuan, S. Pd	Pembina - IV/a	Guru	91,00	79,00	79,00	78,00	78,00	78,50	78,50	562	80,29
21	Drs. Harbowo Sumaryo, MM	Pembina - IV/a	Guru	92,00	81,00	81,00	81,00	81,00	80,00	81,00	577	82,43

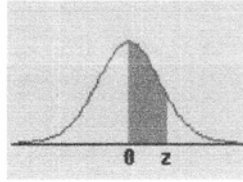
Lampiran 30

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Sigifikasi			N	Sigifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

LAMPIRAN 31

Standard Normal (Z) Table
Area between 0 and z



	0.00	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0.0	0.0000	0.0040	0.0080	0.0120	0.0160	0.0199	0.0239	0.0279	0.0319	0.0359
0.1	0.0398	0.0438	0.0478	0.0517	0.0557	0.0596	0.0636	0.0675	0.0714	0.0753
0.2	0.0793	0.0832	0.0871	0.0910	0.0948	0.0987	0.1026	0.1064	0.1103	0.1141
0.3	0.1179	0.1217	0.1255	0.1293	0.1331	0.1368	0.1406	0.1443	0.1480	0.1517
0.4	0.1554	0.1591	0.1628	0.1664	0.1700	0.1736	0.1772	0.1808	0.1844	0.1879
0.5	0.1915	0.1950	0.1985	0.2019	0.2054	0.2088	0.2123	0.2157	0.2190	0.2224
0.6	0.2257	0.2291	0.2324	0.2357	0.2389	0.2422	0.2454	0.2486	0.2517	0.2549
0.7	0.2580	0.2611	0.2642	0.2673	0.2704	0.2734	0.2764	0.2794	0.2823	0.2852
0.8	0.2881	0.2910	0.2939	0.2967	0.2995	0.3023	0.3051	0.3078	0.3106	0.3133
0.9	0.3159	0.3186	0.3212	0.3238	0.3264	0.3289	0.3315	0.3340	0.3365	0.3389
1.0	0.3413	0.3438	0.3461	0.3485	0.3508	0.3531	0.3554	0.3577	0.3599	0.3621
1.1	0.3643	0.3665	0.3686	0.3708	0.3729	0.3749	0.3770	0.3790	0.3810	0.3830
1.2	0.3849	0.3869	0.3888	0.3907	0.3925	0.3944	0.3962	0.3980	0.3997	0.4015
1.3	0.4032	0.4049	0.4066	0.4082	0.4099	0.4115	0.4131	0.4147	0.4162	0.4177
1.4	0.4192	0.4207	0.4222	0.4236	0.4251	0.4265	0.4279	0.4292	0.4306	0.4319
1.5	0.4332	0.4345	0.4357	0.4370	0.4382	0.4394	0.4406	0.4418	0.4429	0.4441
1.6	0.4452	0.4463	0.4474	0.4484	0.4495	0.4505	0.4515	0.4525	0.4535	0.4545
1.7	0.4554	0.4564	0.4573	0.4582	0.4591	0.4599	0.4608	0.4616	0.4625	0.4633
1.8	0.4641	0.4649	0.4656	0.4664	0.4671	0.4678	0.4686	0.4693	0.4699	0.4706
1.9	0.4713	0.4719	0.4726	0.4732	0.4738	0.4744	0.4750	0.4756	0.4761	0.4767
2.0	0.4772	0.4778	0.4783	0.4788	0.4793	0.4798	0.4803	0.4808	0.4812	0.4817
2.1	0.4821	0.4826	0.4830	0.4834	0.4838	0.4842	0.4846	0.4850	0.4854	0.4857
2.2	0.4861	0.4864	0.4868	0.4871	0.4875	0.4878	0.4881	0.4884	0.4887	0.4890
2.3	0.4893	0.4896	0.4898	0.4901	0.4904	0.4906	0.4909	0.4911	0.4913	0.4916
2.4	0.4918	0.4920	0.4922	0.4925	0.4927	0.4929	0.4931	0.4932	0.4934	0.4936
2.5	0.4938	0.4940	0.4941	0.4943	0.4945	0.4946	0.4948	0.4949	0.4951	0.4952
2.6	0.4953	0.4955	0.4956	0.4957	0.4959	0.4960	0.4961	0.4962	0.4963	0.4964
2.7	0.4965	0.4966	0.4967	0.4968	0.4969	0.4970	0.4971	0.4972	0.4973	0.4974
2.8	0.4974	0.4975	0.4976	0.4977	0.4977	0.4978	0.4979	0.4979	0.4980	0.4981
2.9	0.4981	0.4982	0.4982	0.4983	0.4984	0.4984	0.4985	0.4985	0.4986	0.4986
3.0	0.4987	0.4987	0.4987	0.4988	0.4988	0.4989	0.4989	0.4989	0.4990	0.4990

LAMPIRAN 32

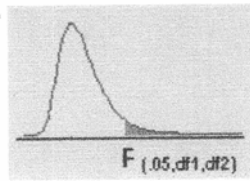
t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

r Table (Pearson Product Moment)
(Signifikan Level 0.05)

N	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.988	0.997	41	0.261	0.308
4	0.900	0.950	42	0.257	0.304
5	0.805	0.878	43	0.254	0.301
6	0.729	0.811	44	0.251	0.297
7	0.669	0.755	45	0.248	0.294
8	0.622	0.707	46	0.246	0.291
9	0.582	0.666	47	0.243	0.288
10	0.549	0.632	48	0.240	0.285
11	0.521	0.602	49	0.238	0.282
12	0.497	0.576	50	0.235	0.279
13	0.476	0.553	51	0.233	0.276
14	0.458	0.532	52	0.231	0.273
15	0.441	0.514	53	0.228	0.270
16	0.426	0.497	54	0.226	0.268
17	0.412	0.482	55	0.224	0.265
18	0.400	0.468	56	0.222	0.263
19	0.389	0.456	57	0.220	0.261
20	0.378	0.444	58	0.218	0.258
21	0.369	0.433	59	0.216	0.256
22	0.360	0.423	60	0.214	0.254
23	0.352	0.413	61	0.213	0.252
24	0.344	0.404	62	0.211	0.250
25	0.337	0.396	63	0.209	0.248
26	0.330	0.388	64	0.207	0.246
27	0.323	0.381	65	0.206	0.244
28	0.317	0.374	66	0.204	0.242
29	0.312	0.367	67	0.203	0.240
30	0.306	0.361	68	0.201	0.239
31	0.301	0.355	69	0.200	0.237
32	0.296	0.349	70	0.198	0.235
33	0.291	0.344	71	0.197	0.233
34	0.287	0.339	72	0.195	0.232
35	0.283	0.334	73	0.194	0.230
36	0.279	0.329	74	0.193	0.229
37	0.275	0.325	75	0.191	0.227
38	0.271	0.320	76	0.190	0.226
39	0.267	0.316	77	0.189	0.224
40	0.264	0.312	78	0.188	0.223
41	0.261	0.308	79	0.186	0.221
42	0.257	0.304	80	0.185	0.220

LAMPIRAN 34

F Table for $\alpha = 0.05$ (1/3)

df2/df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	233.9860	236.7684	238.8827	240.5433	241.8817
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	19.3295	19.3532	19.3710	19.3848	19.3959
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	8.9406	8.8867	8.8452	8.8123	8.7855
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	6.1631	6.0942	6.0410	5.9988	5.9644
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	4.9503	4.8759	4.8183	4.7725	4.7351
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	4.2839	4.2067	4.1468	4.0990	4.0600
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	3.8660	3.7870	3.7257	3.6767	3.6365
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	3.5806	3.5005	3.4381	3.3881	3.3472
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	3.3738	3.2927	3.2296	3.1789	3.1373
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	3.2172	3.1355	3.0717	3.0204	2.9782
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	3.0946	3.0123	2.9480	2.8962	2.8536
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	2.9961	2.9134	2.8486	2.7964	2.7534
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	2.9153	2.8321	2.7669	2.7144	2.6710
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	2.8477	2.7642	2.6987	2.6458	2.6022
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	2.7905	2.7066	2.6408	2.5876	2.5437
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	2.7413	2.6572	2.5911	2.5377	2.4935
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	2.6987	2.6143	2.5480	2.4943	2.4499
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	2.6613	2.5767	2.5102	2.4563	2.4117
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	2.6283	2.5435	2.4768	2.4227	2.3779
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	2.5990	2.5140	2.4471	2.3928	2.3479
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	2.5727	2.4876	2.4205	2.3660	2.3210
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	2.5491	2.4638	2.3965	2.3419	2.2967

F Table for $\alpha=0.05$ (2/3)

df2/df1	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	243.9060	245.9499	248.0131	249.0518	250.0951	251.1432	252.1957	253.2529	254.3144
2	19.4125	19.4291	19.4458	19.4541	19.4624	19.4707	19.4791	19.4874	19.4957
3	8.7446	8.7029	8.6602	8.6385	8.6166	8.5944	8.5720	8.5494	8.5264
4	5.9117	5.8578	5.8025	5.7744	5.7459	5.7170	5.6877	5.6581	5.6281
5	4.6777	4.6188	4.5581	4.5272	4.4957	4.4638	4.4314	4.3985	4.3650
6	3.9999	3.9381	3.8742	3.8415	3.8082	3.7743	3.7398	3.7047	3.6689
7	3.5747	3.5107	3.4445	3.4105	3.3758	3.3404	3.3043	3.2674	3.2298
8	3.2839	3.2184	3.1503	3.1152	3.0794	3.0428	3.0053	2.9669	2.9276
9	3.0729	3.0061	2.9365	2.9005	2.8637	2.8259	2.7872	2.7475	2.7067
10	2.9130	2.8450	2.7740	2.7372	2.6996	2.6609	2.6211	2.5801	2.5379
11	2.7876	2.7186	2.6464	2.6090	2.5705	2.5309	2.4901	2.4480	2.4045
12	2.6866	2.6169	2.5436	2.5055	2.4663	2.4259	2.3842	2.3410	2.2962
13	2.6037	2.5331	2.4589	2.4202	2.3803	2.3392	2.2966	2.2524	2.2064
14	2.5342	2.4630	2.3879	2.3487	2.3082	2.2664	2.2229	2.1778	2.1307
15	2.4753	2.4034	2.3275	2.2878	2.2468	2.2043	2.1601	2.1141	2.0658
16	2.4247	2.3522	2.2756	2.2354	2.1938	2.1507	2.1058	2.0589	2.0096
17	2.3807	2.3077	2.2304	2.1898	2.1477	2.1040	2.0584	2.0107	1.9604
18	2.3421	2.2686	2.1906	2.1497	2.1071	2.0629	2.0166	1.9681	1.9168
19	2.3080	2.2341	2.1555	2.1141	2.0712	2.0264	1.9795	1.9302	1.8780
20	2.2776	2.2033	2.1242	2.0825	2.0391	1.9938	1.9464	1.8963	1.8432
21	2.2504	2.1757	2.0960	2.0540	2.0102	1.9645	1.9165	1.8657	1.8117
22	2.2258	2.1508	2.0707	2.0283	1.9842	1.9380	1.8894	1.8380	1.7831

F Table for $\alpha= 0.05$ (3/3)

df2/df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	2.5277	2.4422	2.3748	2.3201
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	2.5082	2.4226	2.3551	2.3002
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	2.4904	2.4047	2.3371	2.2821
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	2.4741	2.3883	2.3205	2.2655
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	2.4591	2.3732	2.3053	2.2501
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	2.4453	2.3593	2.2913	2.2360
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	2.4324	2.3463	2.2783	2.2229
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	2.4205	2.3343	2.2662	2.2107
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	2.3359	2.2490	2.1802	2.1240
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.0970	2.0401
120	3.9201	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899	2.1750	2.0868	2.0164	1.9588
∞	3.8415	2.9957	2.6049	2.3719	2.2141	2.0986	2.0096	1.9384	1.8799

df2/df1	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
23	2.2747	2.2036	2.1282	2.0476	2.0050	1.9605	1.9139	1.8648	1.8128	1.7570
24	2.2547	2.1834	2.1077	2.0267	1.9838	1.9390	1.8920	1.8424	1.7896	1.7330
25	2.2365	2.1649	2.0889	2.0075	1.9643	1.9192	1.8718	1.8217	1.7684	1.7110
26	2.2197	2.1479	2.0716	1.9898	1.9464	1.9010	1.8533	1.8027	1.7488	1.6906
27	2.2043	2.1323	2.0558	1.9736	1.9299	1.8842	1.8361	1.7851	1.7306	1.6717
28	2.1900	2.1179	2.0411	1.9586	1.9147	1.8687	1.8203	1.7689	1.7138	1.6541
29	2.1768	2.1045	2.0275	1.9446	1.9005	1.8543	1.8055	1.7537	1.6981	1.6376
30	2.1646	2.0921	2.0148	1.9317	1.8874	1.8409	1.7918	1.7396	1.6835	1.6223
40	2.0772	2.0035	1.9245	1.8389	1.7929	1.7444	1.6928	1.6373	1.5766	1.5089
60	1.9926	1.9174	1.8364	1.7480	1.7001	1.6491	1.5943	1.5343	1.4673	1.3893
120	1.9105	1.8337	1.7505	1.6587	1.6084	1.5543	1.4952	1.4290	1.3519	1.2539
∞	1.8307	1.7522	1.6664	1.5705	1.5173	1.4591	1.3940	1.3180	1.2214	1.0000

Lampiran 35

Table of Critical Values for the Lilliefors Test for Normality

One-tailed	.20	.15	.10	.05	.01
Two-tailed	.40	.30	.20	.10	.02
n = 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
$n > 30$	$.736/\sqrt{n}$	$.768/\sqrt{n}$	$.805/\sqrt{n}$	$.886/\sqrt{n}$	$1.031/\sqrt{n}$

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Abdul Rohmad, lahir di Bangkalan, 29 Januari 1989 merupakan anak kedua dari 3 bersaudara pasangan H. Dawi dan Hj. Mariyah. Beralamatkan di Jalan Raya Cilangkap Baru No. 10 Rt.004/01 Kelurahan Cilangkap, Kecamatan Cipayung, Jakarta Timur.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu SDN Cilangkap 02 Pagi lulus pada tahun 2002, pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMPN 196 Jakarta lulus pada tahun 2005, dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMAN 58 Jakarta dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2008 melalui jalur PENMABA diterima menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Prodi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi.

Dalam perjalanan hidupnya penulis mengikuti organisasi semenjak SMP dan SMA, mulai dari OSIS dan Basket. Di perkuliahan juga akhirnya penulis aktif di berbagai organisasi, mulai dari HMJ EA (Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi & Administrasi) sebagai staff Biro DANUS dan ditahun berikutnya menjadi Kepala Biro DANUS, PANDAWA FE (Pandu Aksi Mahasiswa Fakultas Ekonomi) sebagai staff Biro BAAK, BPM FE (Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi) sebagai Ketua Fraksi jurusan EA sekaligus Staff Komisi Keuangan, LDF (Lembaga Dakwah Fakultas) sebagai Staff Ijtima'i, hingga MTM UNJ (Majelis Tinggi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta) sebagai Ketua Komisi VII bidang Pengawasan Biro Entrepreneur BEM UNJ.

Penulis melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Cakung Satu Jakarta di bagian Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI). Dan Melaksanakan Program Pengalaman Lapangan (PPL) pada tahun 2011 di SMK N 22 Jakarta yaitu mengajar mata pelajaran Dana Kas Kecil X Akuntansi.

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA PADA GURU YANG MENGAJAR DI JURUSAN AKUNTANSI PADA SMK NEGERI SE-KOTA JAKARTA TIMUR

*Abdul Rohmad

**Santi Susanti, S.Pd, M.Ak

**Tri Hesti Utamingtyas, SE., M.SA

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja pada Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei dan pendekatan korelasional. Data yang digunakan didapat dari kuesioner efikasi diri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik insidental proporsional (*proportional insidental sampling*). Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 104 guru dan sampel yang digunakan berdasarkan tabel *isacc* dan *michael* adalah 78 guru. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors didapat $L_{hitung} (Lo) 0,087 < L_{tabel} (Lt) 0,100$. Ini menandakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji kelinieran regresi didapat $F_{hitung} (1,51) < F_{tabel} (1,71)$. Ini menunjukkan bahwa model regresi linier. Dari uji keberartian regresi diketahui bahwa model regresi berarti $F_{hitung} (44,69) > F_{tabel} (3,96)$. Dari uji hipotesis dengan uji koefisien korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh $r_{xy} = 0,619$, maka ini berarti terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan kinerja guru. Dari perhitungan uji-t diketahui $t_{hitung} = (6,87) > t_{tabel} = (1,665)$, sehingga ini menunjukkan terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara efikasi diri dengan kinerja guru. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 38,32% yang menunjukkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh efikasi diri sebesar 38,32%.

Kata kunci : Efikasi Diri dan Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to gain information and knowledge about how big the correlation between self efficacy and performance of teachers' in accounting department at Vocational High School in East Jakarta. This study uses survey and correlational approach. The data obtained from questionnaires used self efficacy. The sampling technique used in this study is the technique of insidental proportional (proportional Insidental sampling). Affordable in the study population was 104 teachers, and the samples used by the table Isacc and michael is 78 teachers. The regression equation in this study is $Y = 69,53 + 0.08 X$ Test requirements analysis, estimation error normality test regression Y on X obtained by test liliefors (Lo) $0.087 < (Lt) 0.100$. This indicates that the regression model were normally distributed. While the linearity of regression testing obtained Calculate Faccount (1,51) $< F$ table (1.71). This shows that the linear regression model. Test the significance of regression is known that F Calculate the mean regression model (44,69) $> F$ table (3.96). From hypothesis testing to test

*Abdul Rohmad. Alumni Fakultas Ekonomi UNJ

** Santi Susanti, S.Pd, M.Ak dan Tri Hesti Utamingtyas, SE., M.SA. Dosen Fakultas Ekonomi UNJ

the product moment correlation coefficient of Pearson obtained $r_{xy} = 0.619$, then this means that there is a positive relationship between the self efficacy determined to teachers performance. From the t-test calculation is known $T_{account} (6,87) > T_{Table} (1.665)$, so this shows that there are significant relationships (significant) between the self efficacy with teachers performance. While the results of the calculation of the coefficient of determination obtained value of 38,32%, which indicates that the self efficacy determined by the teachers performance of 38.32%.

Keywords : self efficacy and teachers' performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi modern dewasa ini, pendidikan sangat berperan penting dalam rangka mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia-manusia terampil guna berpartisipasi dalam pembangunan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan. Guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Pendidikan yang diinginkan di Indonesia saat ini adalah pendidikan yang bermutu, relevan dengan tantangan-tantangan yang akan dihadapi oleh peserta didik di masa depannya, serta pendidikan yang merata dalam masyarakat. Banyak komponen yang ikut berkontribusi pada mutu pendidikan, salah satu komponen yang terpenting dalam membangun mutu pendidikan di Indonesia adalah kinerja para guru yang baik pada setiap sekolah.

Guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam pikiran anak didik, sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga

profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki tanggung jawab mengajar yang tinggi. Penilaian kinerja guru adalah salah satu kriteria penilaian kualitas tenaga pendidik yang dimiliki oleh sekolah, sehingga sekolah harus memperhatikan kinerja tenaga pendidik agar kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan dapat terlaksana dengan efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti, disiplin kerja guru, kompensasi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar guru serta efikasi diri atau keyakinan seorang guru dalam mengajar. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru ialah disiplin kerja, disiplin memegang peranan penting dalam pembentukan kinerja guru yang baik. Namun sayangnya disiplin dalam bekerja masih kurang kuat tertanam dalam diri para guru di sekolah. Banyak para guru yang datang terlambat ke sekolah, pulang terlalu awal, meninggalkan tanggung jawab mengajarnya dan bahkan meninggalkan sekolah ketika jam bekerja mereka untuk kepentingan diri sendiri.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja guru ialah Kompensasi kerja atau imbalan jasa yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Saat ini kompensasi yang diterima guru sudah ada peningkatan namun itu hanya berlaku untuk guru-guru yang berstatus PNS tidak untuk para guru honorer. Peningkatan kompensasi materiil yang sepadan akan menimbulkan perasaan dihargai karena mereka mendapatkan

balasan yang setimpal atas apa yang telah mereka lakukan, sekaligus sebagai salah satu dorongan bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya dan sebaliknya pemberian kompensasi yang rendah malah akan menyebabkan kinerja para guru semakin buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam meningkatkan kinerjanya, guru juga memerlukan kepala sekolah yang mendukung kegiatan yang ada di sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ini memudahkan guru melakukan kegiatan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga kinerja guru akan terwujud dengan baik. Namun pada kenyataannya, masih banyak kepala sekolah yang kurang berinteraksi dengan guru.

Pengalaman juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang didasari seseorang dalam melaksanakan tugas dan ini akan menjadi sesuatu yang berguna dalam pelaksanaan tugas dimasa yang akan datang. Akan tetapi, masih banyak guru yang mengajar, belum memiliki pengalaman yang memadai tentang pekerjaannya.

Selain itu sifat individual seorang guru juga mempunyai pengaruh terhadap kemampuan guru itu dalam bekerja. Salah satu sifat individual guru adalah efikasi diri. Efikasi diri memiliki peran dalam penilaian seseorang dalam kemampuannya yang mempengaruhi cara berpikir dan reaksi emosionalnya selama melakukan sesuatu dan dalam berhubungan dengan lingkungannya, kemudian efikasi diri berperan dalam memberikan informasi tentang kemampuan individu, berdasarkan informasi tersebut seseorang memilih

tindakan yang sesuai dengan tuntutan tugas.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk dapat menyelesaikan tugas dan bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan. Guru sering gagal menunjukkan kinerja secara optimal walaupun mereka tahu apa yang harus dilakukan dan keahlian apa yang diperlu dimiliki, mereka tetap gagal melaksanakan kinerja secara optimal, karena mereka tidak meyakini kemampuannya untuk menggunakan keahlian tersebut, sehingga kinerja guru pun menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila berbagai faktor yang memengaruhinya dapat dipenuhi, dan berbagai kendala yang menjadi penghadang untuk terciptanya suatu kinerja yang baik harus dapat dicari pemecahannya. Agar masalah pendidikan khususnya soal kinerja guru yang kurang baik dapat diatasi. Hal yang perlu dilakukan dalam membenah pendidikan agar dapat dihasilkan kinerja yang baik menuju pada generasi bangsa yang mandiri, cerdas, terampil, berwawasan luas dan memiliki tanggung jawab moral untuk bangsa dan negara.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas timbul pertanyaan penelitian, "Apakah ada hubungan antara Efikasi diri dengan Kinerja Guru?". Pertanyaan tersebut perlu dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru".

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperlihatkan oleh organisasi atau instansi. Hal ini dikarenakan yang menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi terlihat dari kinerja yang ada pada organisasi atau instansi

tersebut. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu.

Rivai mengatakan bahwa (2011:14) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari Stolovith dan Keeps yang dikutip oleh Rivai (2011:14) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dari suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Donnelly, *et all* berpendapat bahwa (2011:15) Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Suryo Subroto yang dimaksud dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah (1997:3) Kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran”

Sedangkan Reddy yang dikutip oleh Suprijanto berpendapat bahwa

(2010:30) kinerja guru lebih merujuk pada kegiatan Penyelenggaraan pembelajaran, yaitu saat mengajukan pertanyaan, memberi penjelasan, memberi pengarahan, menunjukkan persetujuan, dan banyak sekali tindakan instruksional yang dilakukan di dalam kelas”

Kinerja dapat diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Menurut Moehariono pengukuran kinerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu; (2009:116) Hasil kerja, keterampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kerja sama, tanggungjawab, disiplin, inisiatif, komunikasi, melayani, dan sikap.

Sementara itu menurut Umar yang mengatakan bahwa terdapat beberapa komponen yang dapat dilihat untuk menilai kinerja, yaitu terdiri dari : (2005:101-102) Kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, pemanfaatan waktu.

Sedangkan menurut Hasibuan menyatakan terdapat sebelas unsur yang dinilai dalam pengukuran kinerja yaitu: (2013:95-96) kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. salah satu penilaian kinerja terhadap guru dilihat dari kehadiran, tanggung jawab, kesetiaan, kedisiplinan, pengetahuan, dan lainnya.

Efikasi Diri

Istilah *Self Efficacy* atau efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Albert Bandura. Konsep dasar efikasi diri dibangun berdasarkan teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial memandang bahwa

persepsi tentang efikasi diri berperan sebagai sebuah mekanisme kognitif yang memungkinkan individu mengendalikan reaksi terhadap tekanan.

Robbins dan Judge yang menyatakan (2007:181) "*Self efficacy refers to the individual's belief that he or she is capable of performing task*" (efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam pencapaian tugas.)

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson mengungkapkan (2008:78) "*self-efficacy is designates a person's belief that he or she the competency a job successfully*" (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dia mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses).

Hal senada diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki yang berpendapat (2004:155) "*Self-efficacy is a person believe about his or her chance of successfully accomplishing a specific task*" (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kesempatan untuk sukses dalam memenuhi tugas khusus). Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas dengan sukses.

Bandura seperti yang dikutip oleh Fest menyatakan efikasi diri sebagai (2005:35) "*people's beliefs in their capability to exercise some measure of control over their own functioning and over environmental events*" (Efikasi diri adalah keyakinan orang-orang dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan beberapa ukuran kontrol atas fungsi mereka sendiri dan atas peristiwa-peristiwa lingkungan/situasi).

Pendapat Howard dan Miriam menguraikan (2008:283) *self-efficacy* adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan suatu perilaku dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melaksanakan perilaku yang dimaksud."

Menurut Bandura yang dikutip oleh Santrock, menyatakan (2003:488) "*Self-efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcome*" (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang yang menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif.)

Maka dapat disimpulkan dari beberapa pernyataan para ahli diatas, bahwa pengertian efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan seseorang yakni guru pada kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik.

Lenz, Shortridge-Baggett menyatakan bahwa (2002:16) "*the concept of self-efficacy has three dimensions, that is, magnitude (or level), strength and generality. Magnitude refers to how difficult a person finds it to adopt a specific behavior. Strength reflects how certain a person is of being able to perform a specific task. Generality refers to the degree to which self-efficacy beliefs are positively related, either within a behavioral domain, across behavioral domains or across time.*" (konsep efikasi diri memiliki tiga dimensi, yaitu, besarnya (atau tingkat), kekuatan dan jangkauan. Besarnya mengacu pada bagaimana kesulitan seseorang untuk mengadopsi perilaku tertentu. Kekuatan tertentu mencerminkan bagaimana seseorang untuk dapat melakukan tugas tertentu. Generalitas mengacu pada sejauh mana keyakinan efikasi diri berhubungan positif, baik dalam satu domain perilaku, perilaku di seluruh domain atau sepanjang waktu).

Menurut Greenberg dan Baroon konsep dari efikasi diri mencakup tiga dimensi antara lain (2003:88) "*magnitude, the level at which an individual believes she or he can perform; strength, the person confidence tha she or he can perform at the level; generality, the extent to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other tasks*" (magnitude, tingkat dimana individu percaya dia atau dia dapat melakukannya. Strength, kepercayaan orang bahwa dia atau dia dapat melakukan

pada tingkat itu. *generality*, sejauh mana efikasi diri dalam satu situasi atau untuk satu tugas meluas ke situasi lain dan tugas-tugas lain).

Lunenburg dan Ornstein menyatakan bahwa (2012:89) "*Self-efficacy has three dimensions: magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; strength, the conviction regarding magnitude as strong or weak; and generality, the degree to which the expectation generalized across situations*" (Efikasi diri memiliki tiga dimensi: besarnya, tingkat kesulitan tugas seseorang percaya dia bisa mencapai; kekuatan, besarnya keyakinan tentang kuat atau lemah, dan generalitas, sejauh mana harapan umum di seluruh situasi).

Menurut Phillips dan Gully, menyatakan bahwa (2012:223) "*Self-efficacy beliefs have three dimensions: Magnitude: Beliefs about how difficult a task can be accomplished. Strength: Beliefs about how confident the person is that the task can be accomplished. Generality: Beliefs about the degree to which similar tasks can be accomplished*" (Efikasi diri memiliki tiga dimensi: Besarnya: Keyakinan tentang bagaimana tingkat kesulitan tugas dapat dicapai. Kekuatan: Keyakinan tentang seberapa yakin orang tersebut bahwa tugas dapat dicapai. Generalitas: Keyakinan tentang sejauh mana tugas-tugas serupa dapat dicapai).

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa (2006:97) "*Self-efficacy* menunjukkan tiga dimensi: besarnya, kekuatan dan generalitas. (1) Besarnya, merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. (2) Kekuatan, merujuk kepada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya *self-efficacy* kuat atau lemah. (3) Terakhir, generalitas menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Jerald dan Baron menyatakan (2003:88) "*Judgements of self efficacy*

consist of three basic components: Magnitude – the level at which an individual believes she or he can perform. Strength – the person's confidence that she or he can perform at the level. Generality – the extent to which self efficacy in one situation or for one task extends to other situation or other tasks. (Keyakinan diri memiliki tiga komponen dasar, yaitu: Besarnya, merujuk pada tingkat yang diyakini dapat dicapai oleh individu. Kekuatan, merujuk pada kepercayaan individu bahwa dia atau ia dapat melaksanakan pada berbagai tingkatan. Generalitas, merujuk pada suatu tingkat kepada keyakinan diri dalam suatu tugas atau meluas kepada tugas yang lain).

Bandura mengungkapkan bahwa perbedaan efikasi diri pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut: *Magnitude*, Komponen ini berimplikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya. Pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. *Strength*, Komponen ini berimplikasi pada kuat atau lemahnya keyakinan seseorang untuk mengatasi tugas yang sulit. Kemantapan ini akan menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usahanya. *Generality*, Komponen ini berimplikasi pada cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu bidang dan situasi tertentu atau pada serangkaian bidang dan situasi yang lebih luas dan bervariasi

Berdasarkan teori dari beberapa pakar, maka dapat diartikan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan individu atas

kemampuannya yang menyangkut tentang seberapa baik seseorang dapat melaksanakan tugas dan aktivitas tertentu yang diinginkan dengan mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan tindakan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas tersebut.

Di mana efikasi diri mempunyai tiga dimensi, *magnitude* (besarnya merujuk pada keyakinan untuk mengatasi kesulitan tugas, *strength* (kekuatan merujuk pada kemantapan keyakinan) dan *generality* (luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku).

Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru ialah efikasi diri seorang guru tersebut. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kemampuan diri, keyakinan tersebut dapat membantu menentukan apa yang hendak dilakukan individu tersebut. Efikasi diri berhubungan dengan tindakan yang akan dilakukan, namun ada beberapa faktor yang memengaruhi yaitu daya tahan individu dan standar pribadi.

Bandura dan Locke yang dikutip oleh Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2005:99) “Ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung untuk menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi”.

Gist dan Mitchell menyatakan (2005:99) *self efficacy* berhubungan dengan kinerja dalam pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Hagger dan Chatzisarantis (2005:105) “*self-efficacy is defined as people’s belief of their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives*” (Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan masyarakat terhadap kemampuan mereka untuk menghasilkan

tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi kehidupan mereka). Sementara itu, Fred Luthans menyatakan bahwa (2005:340) efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja manusia.

Lebih lanjut Maurer dan Pierce dalam Greenberg dan Baron menyatakan (2003:88) “*Self-efficacy is the belief in one’s own capacity to execute courses of action required to reach specific levels of performance*” (Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kapasitas dirinya untuk melaksanakan tugas dari keperluan untuk mencapai tingkat khusus dari kinerja).

Pervin mengatakan bahwa (2005:258) “*individuals will differ in their thoughts, motivation, emotions, and performance in situations according to differences in their self efficacy beliefs*” (Individu akan berbeda pada pikiran mereka, motivasi, emosi, dan kinerja dalam situasi sesuai dengan perbedaan dalam keyakinan berfikasi diri mereka).

Dapat disimpulkan bahwa apabila guru yang memiliki keyakinan diri yang tinggi akan semakin bersemangat dan tekun berusaha dalam menghadapi kesulitan dan tantangan, sebaliknya mereka yang memiliki keyakinan diri yang rendah akan terganggu oleh perasaan ragu terhadap kemampuannya.

Seseorang yang menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas akan berhenti dalam waktu singkat karena ia merasa tidak menguasai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dan seseorang yang efikasinya tinggi beranggapan bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas tersebut yang dibuktikan dengan adanya bagian tugas yang dapat diselesaikan. Bukan hanya sebatas kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas individu, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan akan kemampuan sehingga dapat menambah intensitas kegigihan.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah : “terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pada guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Timur”.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan masalah-masalah yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pada guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri se-Kota Jakarta Timur.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang memiliki jurusan Akuntansi di wilayah Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, terhitung dari bulan September - November 2013.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian dilakukan. Dengan metode ini dapat dilihat hubungan antara variabel bebas (efikasi diri) dan variabel terikat (kinerja guru). Penelitian ini menggunakan data primer untuk mengukur variabel efikasi diri yang ada dan data sekunder untuk mengukur kinerja guru dengan menggunakan DP3 guru.

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi di SMK Negeri di wilayah Kota Madya Jakarta Timur sebanyak 7 sekolah yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan minimal sudah mengajar selama 5 tahun. Dari 7 sekolah, dua sekolah menolak untuk memberikan DP3 guru yaitu SMK N 40 dan SMK N46 dengan alasan DP3 guru dokumen rahasia. Sehingga Populasi terjangkaunya adalah

Guru yang mengajar di SMK N 10, SMK N 22, SMK N 48, SMK N 50, dan SMK N 51 yang berjumlah 104 orang guru.

Teknik pengambilan sample yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah dengan *Proporsional Insidental Sampling*. *Proporsional Insidental Sampling* adalah teknik penentuan sample dengan mengambil sampel dari tiap - tiap sub pupulasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub - sub populasi tersebut.

Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan tabel *Isaac and Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 guru.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas yang diberikan kepada 30 responden keseluruhan item pernyataan untuk variabel efikasi diri dari 41 pernyataan, 34 yang dinyatakan valid

Hasil Uji Realibilitas

Kriteria realibilitas yang baik adalah ketika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil uji realibilitas didapat nilai relaibilitas dari instrumen variabel X (efikasi diri) sebesar 94% berarti instrumen dinyatakan memiliki realibilitas yang tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian yakni, Kinerja Guru sebagai variabel terikat dan Efikasi diri sebagai

variabel bebas. Skor yang disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif.

A. Kinerja Guru

Data kinerja guru yang diambil sesuai dengan jumlah responden yang ditentukan, yaitu sebanyak 78 orang guru yang terdata kinerjanya. Data yang diperoleh berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tahun 2012 oleh 78 responden dan berdasarkan perhitungan data diperoleh skor terendah 78 dan skor tertinggi 84, jumlah skor adalah 6326, sehingga skor rata-rata (Y) sebesar 81,10, varian (S^2) sebesar 1.55 dan simpangan baku (SD) sebesar 1,24. Distribusi frekuensi data kinerja guru dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 6, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 2

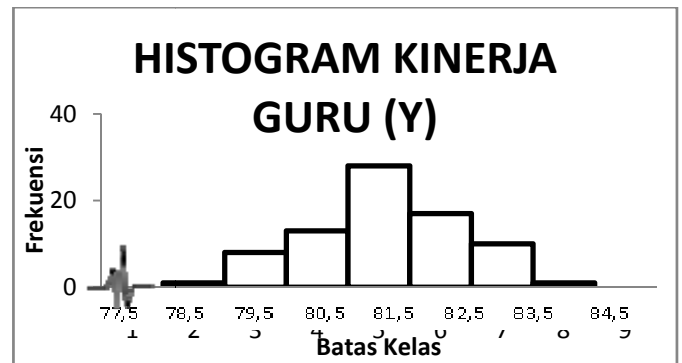
Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
78	77,5	78,5	1	1%
79	78,5	79,5	8	10%
80	79,5	80,5	13	17%
81	80,5	81,5	28	36%
82	81,5	82,5	17	22%
83	82,5	83,5	10	13%
84	83,5	84,5	1	1%
Jumlah			78	100%

Sumber: data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja guru yaitu 28 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) yaitu 81 dengan frekuensi relatif sebesar 36%, dan frekuensi terendahnya adalah 2 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) dan 7 (tujuh) yaitu 78 dan 84 dengan frekuensi relatif sebesar 1%.

Berdasarkan data disribusi frekuensi pada tabel IV.1, maka dapat dibuat histogram sebagai berikut :



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan tahun 2012 untuk penilaian Kinerja Guru diperoleh nilai terbesar adalah 84, terendah adalah 78 dan nilai dominan adalah 81, dapat disimpulkan perolehan nilai semua guru yang mengajar di jurusan Akuntansi pada SMK N di Jakarta Timur termasuk kategori baik sesuai dengan klasifikasi nilai DP3 yang dikeluarkan pemerintah yaitu untuk nilai 76 – 90 memperoleh predikat baik.

Sementara itu dari tujuh indikator yang terdapat dalam DP3 guru, indikator kesetiaan memperoleh nilai tertinggi yaitu sebesar 91,15 atau 16,23% hal ini terkait tentang bagaimana seorang guru loyalitas dan patuh menjalankan tugas mereka sebagai seorang guru, dan indikator yang memperoleh nilai terendah adalah kejujuran dengan nilai sebesar 77,24 atau 13,76%. Adapun perhitungan rata-rata hitung skor indikator DP3 kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Skor Dominan dari DP3 Kinerja Guru

No	Indikator DP 3	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Persen tase
1	Kesetiaan	7110	91,15	16,23%

2	Prestasi Kerja	6211	79,63	14,18%
3	Tanggung Jawab	6201	79,50	14,16%
4	Ketaatan	6175	79,17	14,10%
5	Kejujuran	6025	77,24	13,76%
6	Kerja sama	6043	77,47	13,80%
7	Prakarsa	6030	77,31	13,77%
	Jumlah	43795	561,4	100%

B. Kinerja Guru

Data mengenai efikasi diri merupakan variabel X, dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan instrumen, data tersebut diambil dari 78 guru yang mengajar di jurusan Akuntansi se Jakarta Timur dalam hal ini yaitu terdiri dari SMK N 10, SMK N 22, SMK N48, SMK N 50, dan SMK N51 Jakarta Timur.

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas berupa kuisisioner model skala likert sebanyak 34 pernyataan oleh 78 responden dan berdasarkan perhitungan data diperoleh skor terendah 118 dan skor tertinggi 163, jumlah skor adalah 10904, sehingga skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 139,80, varian (S^2) sebesar 86,56 dan simpangan baku (SD) sebesar 9,30. Distribusi frekuensi data efikasi diri dapat dilihat pada tabel IV.3 dimana rentang skor adalah 45, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 7

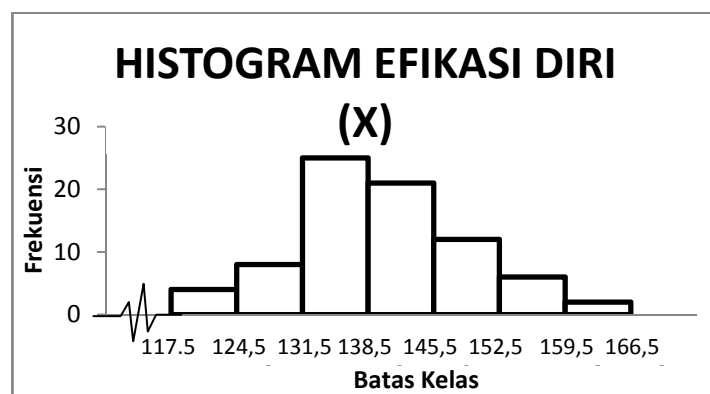
Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Efikasi Diri

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
118-124	117,5	124,5	4	5%
125-131	124,5	131,5	8	10%
132-138	131,5	138,5	25	32%
139-145	138,5	145,5	21	27%

146-152	145,5	152,5	12	15%
153-159	152,5	159,5	6	8%
160-166	159,5	166,5	2	3%
Jumlah			78	100%

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel efikasi diri yaitu 25 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) antara 132-138 dengan frekuensi relatif sebesar 32%, dan frekuensi terendahnya terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yaitu antara 160-166 dengan frekuensi relatif sebesar 3%. Untuk mempermudah penafsiran data efikas diri dapat dilihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2
Grafik Histogram Efikasi Diri

Dari tiga indikator efikasi diri yaitu *magnitude* terdapat dua sub indikator, *strength* terdapat dua sub indikator, dan *generality* terdapat dua sub indikator, nilai terbesar terdapat pada sub indikator Keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan yaitu sebesar 327,20 dan terendah pada sub indikator Mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya yaitu sebesar 315,33. Adapun perhitungan rata-rata hitung skor sub indikator efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Skor Sub Indikator Efikasi Diri

No.	Sub Indikator	Skor		Total Skor	Rata-rata	Persentase
		Positif	Negatif			
1	Berupaya melakukan tugas yang diyakini mampu dilaksanakan	1643	282	1925	320,83	16,66%
2	Mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya	1622	270	1892	315,33	16,37%
3	Bertahan dalam usaha pada berbagai tingkatan	1929	0	1929	321,50	16,70%
4	Keuletan dalam berusaha	1633	274	1907	317,83	16,50%
5	Keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan	1636	0	1636	327,20	16,99%
6	Keyakinan diri meluas pada berbagai bidang	1615	0	1615	323,00	16,77%
	Jumlah	10078	826	10904	1925,70	100,00%

Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara efikasi diri terhadap kinerja guru menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,08 dan konstanta sebesar 69,53. Dengan demikian bentuk hubungan antara efikasi diri (variabel X) dan kinerja guru (variabel Y), memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor efikasi diri akan mengakibatkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,08 skor pada konstanta 69,53.

Uji Normalitas

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan diperoleh L_{hitung} (Lo) 0,087 sedangkan L_{tabel} (Lt) pada taraf nyata (α) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0,100. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0,05)	Keputusan	Ket.
1	Y atas X	0,087	0,100	Terima H_0	Normal

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Uji Linieritas

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 29$ dan dk penyebut $(n-k) = 47$ dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 1,51$ sedangkan $F_{tabel} = 1,71$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Uji Keberartian Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 44,69 dan untuk F_{tabel} sebesar 3,96. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 44,69 > F_{tabel} 3,99$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti/signifikant.

Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.6
ANAVA untuk Uji Keberartian dan Kelinieran
Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 69,53 + 0,08X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	78	513174			
Regresi (a)	1	513054,82			
Regresi (b/a)	1	44,13	44,13	44,69*	3,96
Sisa	76	75,05	0,99		
Tuna Cocok	29	36,32	1,25	1,51**	1,71
Galat Kekeliruan	47	38,91	0,83		

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kinerja guru diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,619$. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7
Pengujian Signifikansi
Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

Koefisien antara variabel X dan variabel Y	Koefisien korelasi	Koefisien Determinasi	t _{hitung}	t _{tabel}
	0,619	38,32%	6,87	1,665

Sumber : data penelitian diolah tahun 2013

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor efikasi diri dengan kinerja guru yang mengajar di jurusan akuntansi sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh $t_{hitung} = 6,87$ dan $t_{tabel} =$

1,665. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,619$ adalah signifikan. Koefisien korelasi tersebut termasuk pada kategori hubungan sedang/cukup karena terletak pada 0,40-0,70 dapat dikatakan bahwa tingkat keeratan variabel efikasi diri dengan kinerja guru adalah sedang.

Hasil perhitungan koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,619)^2 = 0,3832$ Hal ini berarti sebesar 38,32 % variasi Kinerja pada Guru yang Mengajar di Jurusan Akuntansi (Variabel Y) oleh efikasi diri (Variabel X), sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung tiga penelitian terdahulu, pertama yang dilakukan oleh Arsanti menguji tentang Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self-Efficacy* dan Kinerja yang dilakukan pada tahun 2009, Dan hasilnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,334 : t = 2,189, p < 0,05$) dengan kata lain *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil dari Sari menguji tentang Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri 44 Jakarta Timur menunjukkan bahwa hasil Variasi data kinerja guru pada SMAN 44 Jakarta Timur ditentukan oleh efikasi diri sebesar 27,56% dan sisanya 72,44% dipengaruhi faktor lain.

Terakhir penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumari Yudana yang menguji tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK N Kecamatan Denpasar Selatan yang menunjukkan hasil variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 19,8% terhadap kinerja mengajar guru, sedangkan sisanya (80,2%) ditentukan oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, inteprestasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja pada guru yang mengajar di Jurusan Akuntansi pada SMK Negeri Se Kota Madya Jakarta Timur, artinya semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Demikian juga sebaliknya semakin rendah efikasi diri seorang guru maka semakin buruk pula kinerja guru tersebut.

Aspek yang paling dominan yang menentukan efikasi diri adalah Luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku dengan sub indikator keyakinan diri pada bidang yang dia kerjakan, Sementara itu indikator terkecil adalah Besarnya keyakinan untuk mengatasi kesulitan tugas dengan sub indikator mencoba menampilkan perilaku yang dia rasa mampu dilakukannya.

Serta semua guru yang mengajar di jurusan Akuntansi pada SMK N di Jakarta Timur termasuk kategori baik dengan memperoleh penilaian kinerja dari nilai terendah 78 dan tertinggi 84, sesuai dengan klasifikasi nilai DP3 yang dikeluarkan pemerintah yaitu untuk nilai 76 – 90 memperoleh predikat baik. Sementara itu dari tujuh indikator yang terdapat dalam DP3 guru, indikator kesetiaan memperoleh nilai tertinggi dan indikator yang memperoleh nilai terendah adalah kejujuran.

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa kinerja guru yang mengajar di jurusan akuntansi pada SMK Negeri Se Kota Madya Jakarta Timur ditentukan oleh efikasi diri sebesar 38,32% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja guru, sebaiknya para guru yang mengajar di jurusan Akuntansi SMK Negeri Se Kota Madya Jakarta Timur lebih memperhatikan efikasi diri atau keyakinan diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai guru. Guru harus meningkatkan efikasi diri mereka dengan selalu berusaha meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka sebagai pendidik salah satu caranya dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan sekolah ataupun dinas pendidikan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak atau menambah variabel lain menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru seperti supervisi kepala sekolah, besarnya insentif dan lingkungan mengajar mereka.
3. Untuk pihak sekolah, perlu adanya perhatian khusus dalam menilai kinerja guru terutama dalam hal efikasi diri atau keyakinan diri yang dimiliki setiap guru, jangan sampai karena efikasi yang rendah dari para guru menyebabkan kegiatan belajar mengajar yang berlangsung menjadi tidak maksimal dan anak-anak dirugikan karena hal itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Achya. *Kadis Ambil Alih SMA2*, 13 Januari 2012. <http://www.palopopos.co.id/?vi=detail&nid=47659.p.1>. (Diakses pada 5 Maret 2013).
- Adripen. *Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Stain Syech M. Djamil Djambek Bukittinggi*, Vol II.

- Batusangkar: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2005, p. 177.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007
- Baron, R.A., and J. Greenberg, *Behavior in organizations*. New Jersey : Prentice Hall, Inc, 2003
- Brouwers, Andrew., dan Welko Tomic. "Teaching and Teacher Education". vol 16. Netherlands : The Open University, 2000
- Djaali., dan Pudji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo, 2008
- ELN, Kompas.com. Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan. <http://nasional.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan.Desember.2011>. (diakses pada tanggal 1 Maret 2013).
- Fest, Gregory J. *Theories Of Personality*. Pennsylvania: McGraw-Hill, 2005
- Friedman, Howard S., and Miriam W. Schustack. *Kepribadian: Teori Klasik dan Teori Modern*. Jakarta: Erlangga, 2008
- Greenberg, Jerald., dan Robert A. Baron. *Behavior In Organizations: Understanding and Managing The Human Side of work*. New Jersey: Pearson Education, 2003
- Hagger, Martin., and Nikos Chatzisarantis. *Social Psychology Of Exercise And Sport*. New York; Open University Press, 2005
- Hari, Laksono. Kinerja Guru Tersertifikasi Harus Dievaluasi. <http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/09/18190113/> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013).
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013
- <http://wangmuba.com/2013/04/20/efikasi-diri-self-efficacy/downloaded>. (diakses pada tanggal 20 April 2013)
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organizational Behavior and Management Eight Edition*. New York: McGraw-Hill, 2008
- Kreitner, Robert., and Angelo kinicki, *Organizational behavior, sixth edition*. New York : The McGraw-Hill Companies Inc, 2004
- Kusumah, Indra. <http://pengawas20.wordpress.com/2011/09/18/jam-mengajar-ditambah-guru-berpotensistres/#more-790> (diakses pada tanggal 5 maret 2013).
- Lenz, Elizabeth R., dan Lillie M. Shortridge-Baggett, *Self Efficacy in Nursing: Research and Measurement Perspectives, Volume 15*. New York: Springer Publishing company, 2002
- Luneburg, Fred C., and Allan C. Ornstein. *Educational Administration: Concepts and Practices*. USA: Cengage Learning, 2012
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI, 2005
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2009
- Napitupulu, Lince. *Pengalaman Guru SMK Masih Kurang*. 26 Agustus 2008. <http://www.kompas.com/lipsus12009/kpkread/2008/08/26/19383267/Pengalaman.Guru.SMK.Masih.Kurang.p.1>. (Diakses 20 Februari 2013).
- Philips, Jean M., dan Stanley M. Gully, *Organizational Behavior: Tools for Success*. Mason USA: South-Western Cengage Learning, 2012
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011
- Semarang, Bali Post, Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi, <http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=38244,Desember.2010> (diakses pada tanggal 1 Maret 2013).
- Setiabudi, Prawira. "Gaji Guru Honorer Memprihatinkan" <http://honorerguru.blogspot.com/2011/12/gaji->

- [guru-honorermemprihatinkan.html](#)
(diakses pada tanggal 4 Maret 2013).
- Simajuntak, Payaman J. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2011
- Soeprijanto, *Pengukuran Kinerja Guru Praktik Kejuruan*. Jakarta: CV Tursina, 2010
- Subroto, Suryo. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Sudjana. *Metode Statistika*, Edisi Enam. Bandung: Tarsito, 2005
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012
- . *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2011
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2007
- Supriyadi, Marcus. *Partisipasi Sekolah di Merauke Masih Rendah*
http://berita.indah.web.id/kompas_regional/read/2012/11/23/12494246/
(Diakses pada tanggal 4 Maret 2013).
- Tanggar, Simon., and Vicor Y. Haincs III. *I need you, you need me : a model of initiated taks interdependence*. *Jurnall of managerial psychology*, 2006
- Umar, Husein. *Evaluasi kinerja perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005
- Waspodo, Muktiono. "Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF", Vol 2 No.2. Jakarta: Depdiknas, 2007 hlm.47
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009
- Wilda, Lilih.
<http://lifestyle.kompasiana.com/catatan/2012/07/14/tentang-konsep-diri-menjadi-guru-di-kelas-rendah-477727.html>. (diakses pada tanggal 10 April 2013).