

HUBUNGAN EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH
MENENGAH ATAS DI SUB RAYON 11 PARUNG
KABUPATEN BOGOR

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:
NUR ISYANTO
NIM: 152520157

PROGRAM STUDI:
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PTIQ JAKARTA
2017 M. / 1439 H.

ABSTRAK

Nur Isyanto: Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait hubungan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru-guru SMA di sub rayon 11 parung kabupaten bogor. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 104 responden dari total populasi 140 guru SMA swasta di sub rayon 11 parung kabupaten bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/ kuesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

Pertama, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,659 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,435 yang memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 43,5%. dan sisanya 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 42,077 + 0,652X_1$ artinya setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,652.

Kedua, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,659 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,435 yang memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 43,5 % dan sisanya yaitu 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 41,492 + 0,654X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,654.

Ketiga, Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi = 0,662 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,438 yang memberikan pengaruh secara bersamaan dengan kinerja guru sebesar 43,8% dan sisanya yaitu 56,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 41,160 + 0,333X_1 + 0,326X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor independen efikasi diri dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar $0,333 + 0,326 = 0,659$.

Kata Kunci: Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), Kompetensi Profesional, Kinerja Guru

Abstract

Nur Isyanto: The Relationship Between Self-Efficacy and Professional's Competence with Teacher's Performance at Senior High School Sub Rayon 11 Parung, Bogor.

This research aims to identify and test empirical data related to self-efficacy relationship and professional's competence with teacher's performance separately and simultaneously. In this research, writer use quantitative method with correlation approach to quantitative data obtained from research object of senior high school teacher in sub rayon 11 parung kabupaten bogor. The sample of this research is 104 respondents from total population 140 private high school teachers in sub rayon 11 parung kabupaten bogor. The data were collected using questionnaire technique. The type of analysis used is the correlation and regression analysis described descriptively. The results of this study are:

First, there is a positive and significant relationship between self efficacy and teacher's performance with a coefficient of correlation of 0.659 point and coefficient of determination R^2 of 0.435 point which gives effect with teacher performance of 43.5% and the remaining 56.5% is determined by other factors. Coefficient of regression obtained $\hat{Y} = 42,077 + 0,652X_1$ means that each increase of one unit of self efficacy score influence the improvement of teacher's performance score equal to 0,652 point.

Second, there is a positive and significant relationship between professional's competence with teacher's performance with coefficient of correlation 0.659 point and coefficient of determination R^2 of 0.435 point which gives effect with teacher performance of 43.5% and the rest is 56.5% determined by other factors . Coefficient of regression obtained $\hat{Y} = 41,492 + 0,654X_2$ mean every increase one unit of competence score of professional influence increase of score of teacher's performance equal to 0,654 point.

Third, there is a positive and significant correlation between self efficacy and professional's competence together with teacher's performance with coefficient of correlation = 0,662 point and coefficient of determination R^2 equal to 0,438 point which give effect simultaneously with teacher's performance equal to 43,8% and the rest is 56, 2% is determined by other factors. Coefficient of regression obtained $\hat{Y} = 41,160 + 0,333X_1 + 0,326X_2$ mean every increase of one unit score independent of self efficacy and professional's competence simultaneously influence improvement of teacher's performance score equal to $0,333 + 0,326 = 0,659$ point.

Keywords: Self-Efficacy, Professional's Competence, Teacher's Performance.

الملخص

نور إسینط: العلاقة بين الكفاءة الذاتية والكفاءة المهنية مع أداء المعلم في ثانوية سوب رايون ۱۱ بارونج، بوكور.

يهدف هذا البحث إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية المتعلقة بالعلاقة الذاتية والكفاءة المهنية مع أداء المعلم بشكل منفصل وفي وقت واحد . في هذا البحث ، استخدم الكاتب أسلوبًا كميًا مع طريقة الارتباط للبيانات الكمية التي تم الحصول عليها من موضوع البحث لكبار مدرسي المدارس الثانوية في منطقة سوب رايون ۱۱ بارونج، بوكور. عينة من هذا البحث ۱۰۴ من المستجيبين من مجموع السكان ۱۴۰ من معلمي المدارس الثانوية الخاصة في سوب رايون ۱۱ بارونج، بوكور. تم جمع البيانات باستخدام تقنية الاستبيان . نوع التحليل المستخدم هو تحليل الارتباط والتحوف الموصوف وصفًا. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً ، هناك علاقة إيجابية وهامة بين الكفاءة الذاتية وأداء المعلم مع معامل ارتباط 0.659 ومعامل تحديد R^2 من 0.435 مما يعطي تأثير مع أداء المعلم من 43.5% ويتم تحديد ما تبقى من 60.5% من العوامل الأخرى . معامل الانحدار الذي تم الحصول عليه $\hat{Y} = 0.77, 42 + 0.02, 60 X_1$ يعني أن كل زيادة في وحدة واحدة من نقاط الكفاءة الذاتية تؤثر على تحسين درجة أداء المعلم تساوي $0.02, 60$.

ثانياً ، هناك علاقة إيجابية وهامة بين كفاءة المحترف وبين أداء المعلم مع معامل الارتباط 0.659 نقطة ومعامل التحديد R^2 عند 0.435 والذي يعطي تأثيراً على أداء المعلم بنسبة 43.5% والباقي 60.5% يحدده عوامل أخرى . معامل الانحدار الذي تم الحصول عليه $= 0.92, 41 + 0.04, 60 X_2$ يعني كل زيادة وحدة واحدة من درجات الكفاءة للتأثير المهني تزيد من درجة أداء المعلم يساوي $0.04, 60$.

ثالثاً ، هناك علاقة إيجابية وهامة بين الكفاءة الذاتية والكفاءة المهنية مع أداء المعلم مع معامل الارتباط $= 0.622$ نقطة ومعامل التحديد R^2 يساوي 0.438 نقطة مما يعطي التأثير في وقت واحد مع أداء المعلم يساوي $8, 43\%$ و الباقي هو $2, 56\%$ ، يتم تحديد من العوامل الأخرى. معامل الانحدار الذي تم الحصول عليه $\hat{Y} = 0.16, 41 + 0.333, 0 X_1 + 0.326, 0 X_2$

يعني كل زيادة في درجة وحدة واحدة مستقلة عن الكفاءة الذاتية وكفاءة المحترفين في نفس الوقت
التأثير على تحسين درجة أداء المعلم يساوي $333,0 + 326,0 = 2,56$.
الكلمات الرئيسية: الكفاءة الذاتية ، الكفاءة الاحترافية ، أداء المعلم.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Isyanto
Nomor Induk Mahasiswa : 152520157
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -
Judul Tesis : Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor.

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah murni hasil karya saya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku di lingkungan institusi PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 21 September 2018

Yang membuat pernyataan,



Nur Isyanto

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis:

Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor.

Tesis

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam
untuk memenuhi syarat- syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M. Pd)

Disusun Oleh:

Nur Isyanto

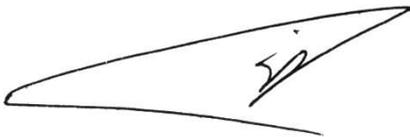
NIM: 152520157

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat
diujikan.

Jakarta, 05 Agustus 2018

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

Pembimbing II



Dr. H. Ecy Junaedi S, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

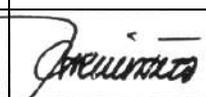
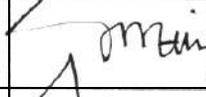
Judul Tesis:

Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor.

Disusun oleh:

Nama : Nur Isyanto
Nomor Induk Mahasiswa : 152520157
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : -

Telah diajukan pada sidang munaqasah tanggal: Selasa, 18 September 2018

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Ketua	
2	Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.	Anggota/ Penguji	
3	Dr. Ahmad Zain Sarnoto, MA. M.Pd.I	Anggota/ Penguji	
4	Dr. H. Edy Junaedi S, M.Pd	Anggota/ Pembimbing	
5	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Anggota/ Pembimbing	
6	Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I	Panitera/ Sekretaris	

Jakarta, 21 September 2018

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M. Si.

NIDN : 2127035801

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN*

1. Konsonan

No.	Arab	Latin		No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan		16	ط	th
2	ب	b		17	ظ	zh
3	ت	t		18	ع	'
4	ث	ts		19	غ	g
5	ج	j		20	ف	f
6	ح	h		21	ق	q
7	خ	kh		22	ك	k
8	د	d		23	ل	l
9	ذ	dz		24	م	m
10	ر	r		25	ن	n
11	ز	z		26	و	w
12	س	s		27	هـ	h
13	ش	sy		28	ء	a
14	ص	sh		29	ي	y
15	ض	dh			-	-

2. Vokal Pendek

3. Vokal Panjang

4. Diftong

a = كَتَبَ kataba	قَالَ = آ = qâla	كَفَيْ = إِى = kaifa
i = سَيْلٌ suila	قِيلَ = إِى = qîla	
u = يَذْهَبُ yadzhabu	أَوْ = آو = haûla	

*Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 22 Januari 1988.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H Nasaruddin Umar, M.A, selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta
2. Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Hude, M. Si, selaku Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam sekaligus pembimbing Tesis 1
4. Dosen Pembimbing Tesis Dr. H. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini

5. Dr. Ahmad Zain Sarnoto, MA. M.Pd.I selaku penguji sidang Tesis
6. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta
7. Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini
8. Pembina Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School, Umi Waheeda binti Abdurrahman, S.Psi. M.Si. yang telah memberikan keluasaan waktu bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini
9. Istriku yang tercinta Siti Sarah, S.Pd.I dan juga kedua buah hatiku yang tersayang Naseema Assopheea dan Sophwa Wardatin Nadeera, yang telah memberikan pengorbanannya demi selesainya Tesis ini
10. Orang tuaku yang telah menjadi motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan Tesis ini
11. Rekan- rekan seperjuangan baik dari para asatidzah Ponpes Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School yang sama- sama berjuang di Pascasarjana Institut PTIQ, maupun teman- teman kelas C Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta yang selalu kompak dan saling memotivasi dalam kebaikan.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak.
Amin

Jakarta, 21 September 2018
Penulis

Nur Isyanto
NIM: 152520157

DAFTAR ISI

Judul	i
Abstrak	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	ix
Halaman Persetujuan Pembimbing	xi
Halaman Pengesahan Penguji	xiii
Pedoman Transliterasi Arab-Latin	xv
Kata Pengantar	xvii
Daftar Isi.....	xix
Daftar Tabel.....	xxiii
Daftar Gambar.....	xxv
Daftar Lampiran	xxvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Guru	10
a) Hakekat Kinerja	10

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	16
c) Aspek- aspek Kinerja Guru.....	20
d) Penilaian Kinerja Guru	23
e) Kajian al-Qur'an dan Hadits Tentang Kinerja.....	27
2. <i>Self- Efficacy</i>	30
a) Hakekat Self-Efficacy.....	30
b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Self-Efficacy.....	34
c) Peningkatan Self-Efficacy	38
d) Dimensi Self-Efficacy.....	40
e) Kajian al-Qur'an dan Hadits tentang Self-Efficacy	41
3. Kompetensi Profesional	45
a) Hakekat Kompetensi Profesional Guru	45
b) Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru...	55
c) Aspek- aspek Kompetensi Profesional Guru	58
d) Karakter Guru Berkompetensi Profesional.....	62
e) Kajian al-Qur'an dan Hadits Tentang Kompetensi Profesional	66
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	70
C. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian	75
D. Hipotesis	78
BAB III. METODE PENELITIAN	81
A. Populasi dan Sampel.....	81
1. Populasi	81
2. Sampel.....	82
B. Sifat Data.....	83
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	84
D. Instrumen Data	85
E. Jenis Data Penelitian.....	85
F. Sumber Data	85
G. Teknik Pengumpulan Data	86
1. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kinerja Guru (Y)	86
2. Instrumen Pengumpulan Data Variabel <i>Self-efficacy</i> (X1).....	91
3. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Profesional (X2).....	95
H. Teknik Analisis Data	101
1. Analisis Deskriptif	102
2. Analisis Inferensial.....	105
I. Waktu dan Tempat Penelitian	108
BAB IV. DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS	109
A. Tinjauan Umum Objek Penelitian	109
1. SMA School of Universe	109
2. SMA Islam Al-Mukhlisin	111

3. SMA Riyadhlul Jannah.....	114
4. SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman.....	116
B. Analisis Butir Instrumen.....	118
1. Variabel Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) (X_1).....	118
2. Variabel Kompetensi Profesional (X_2).....	135
3. Variabel Kinerja Guru (Y).....	154
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	172
1. Variabel Kinerja Guru (Y).....	173
2. Variable Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) (X_1).....	175
3. Variabel Kompetensi Profesional (X_2).....	177
D. Uji Prasyarat Analisis Data.....	179
1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan	180
2. Uji Linieritas Persaman Regresi.....	182
3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi.....	184
E. Uji Hipotesis Penelitian.....	186
1. Hubungan Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).....	187
2. Hubungan Kompetensi Profesional(X_2) dengan Kinerja Guru (Y)	188
3. Hubungan Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) (X_1) dan Kompetensi Profesional (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)..	190
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	193
1. Hubungan Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) dengan Kinerja Guru.....	193
2. Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru.....	193
3. Hubungan Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) dan Kompetensi Profesional Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.....	194
BAB V. PENUTUP.....	197
A. Kesimpulan.....	197
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	198
C. Saran.....	199
DAFTAR PUSTAKA.....	201
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran SMA/MA.....	61
Tabel 3.1: Jumlah Sampel Penelitian	83
Tabel 3.2: Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal Variable Kinerja (Y).....	87
Tabel 3.3: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja... ..	90
Tabel 3.4: Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal Variable <i>Self-efficacy</i> (X1)	92
Tabel 3.5: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Self-efficacy</i>	94
Tabel 3.6: Kisi-kisi dan Penyebaran Butir Soal Kompetensi Profesional (X2) .	96
Tabel 3.7: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Profesional.....	99
Tabel 3.8: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	101
Tabel 3.9: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	101
Tabel 4.1: Data Peserta Didik SMA School of Universe	111
Tabel 4.2: Data Pendidik dan Tenaga Pendidik SMA School of Universe.....	111
Tabel 4.3: Data Peserta Didik SMA Islam Al-Mukhlisin	113
Tabel 4.4: Data Peserta Didik SMA Riyadlul Jannah	115
Tabel 4.5: Data Pendidik dan Tendik SMA Riyadlul Jannah	115
Tabel 4.6: Data Peserta Didik SMA Al Ashriyyah Nurul Iman.....	117
Tabel 4.7: Data Pendidik dan Tendik SMA AL Ashriyyah Nurul Iman.....	117
Tabel 4.8: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel <i>Self- Efficacy</i> (X1)	118
Tabel 4.9: Rekapitulasi Jawaban Angket Kompetensi Profesional (X2)	136

Tabel 4.10: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Kinerja Guru (Y)	154
Tabel 4.11: Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)	173
Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)	174
Tabel 4.13: Data Deskriptif Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X_1).....	175
Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi <i>Self- Efficacy</i> (X_1).....	176
Tabel 4.15: Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional (X_2)	177
Tabel 4.16: Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional (X_2)	178
Tabel 4.17: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1	180
Tabel 4.18: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2	181
Tabel 4.19: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2	181
Tabel 4.20: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	182
Tabel 4.21: ANOVA (Y atas X_1)	183
Tabel 4.22: ANOVA (Y atas X_2)	183
Tabel 4.23: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi	184
Tabel 4.24: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok	186
Tabel 4.25: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.1}$).....	187
Tabel 4.26: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.1}$)	187
Tabel 4.27: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.1}$)	188
Tabel 4.28: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.2}$).....	189
Tabel 4.29: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)	189
Tabel 4.30: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.2}$)	189
Tabel 4.31: Kekuatan Pengaruh Ganda ($R_{y.1.2}$)	190
Tabel 4. 32: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi	191
Tabel 4. 33: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y.1.2}$)	191
Tabel 4. 34: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi	191
Tabel 4. 35: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{y.1,2}$)	192
Tabel 4. 36: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi	192

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kinerja dipengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	19
Gambar 2.2: <i>Bandura's Self-Efficacy Workplace Application</i>	37
Gambar 2.3: Pengaruh Kemampuan Kognitif dengan Kinerja	57
Gambar 2.4: Kerangka Berpikir	78
Gambar 3.1: Perencanaan Penelitian.....	84
Gambar 4.1 – 4.90: Analisis Butir Instrumen Penelitian.....	121 -172
Gambar 4.91: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)	175
Gambar 4.92: Histogram Variabel <i>Self-Efficacy</i> (X_1).....	177
Gambar 4.93: Histogram Variabel Kompetensi Profesional (X_2).....	179
Gambar 4.94: Heteroskedastisitas (Y- X_1)	185
Gambar 4.95: Heteroskedastisitas (Y- X_2)	185
Gambar 4.96: Heteroskedastisitas (Y- X_1 dan X_2)	186

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran B : Surat Izin Penelitian
- Lampiran C : Surat Penugasan Pembimbing
- Lampiran D : Surat Bukti Bimbingan dan Tahapan Penelitian
- Lampiran E : Kisi- Kisi Instrument
- Lampiran F : Kuisioner Penelitian
- Lampiran G : Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran H : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran I : Hasil Angket Penelitian
- Lampiran J : Hasil Output SPSS
- Lampiran K : Tabel- Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan

¹ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas*. Bandung: Citra Umbara, t.th, hal. 72.

pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat tergantung pada kemampuan profesional guru dan mutu kerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Namun sungguh disayangkan, kualitas guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kompetensi guru saat ini.

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Sumarna Surapranata² mengatakan, kompetensi guru salah satunya dapat dilihat dari gambaran hasil uji kompetensi guru (UKG). Dia mengatakan sangat sedikit guru yang memperoleh nilai yang baik dalam UKG.

“Hasil uji kompetensi awal (UKA) dan uji kompetensi guru (UKG) 2012-2014 hanya 192 orang guru yang memiliki skor 90-100. Sedangkan lebih dari 1,3 juta guru memiliki skor dibawah 60,” kata dia saat mengunjungi Kantor KORAN SINDO di Gedung SINDO, Jakarta, Selasa 13 Oktober 2015.

Seperti diketahui total guru yang ada saat ini sebanyak 3.015.315 orang terdiri atas 282.671 guru TK, 1.640.138 guru SD, 583.115 guru SMP, 268.115 guru SMA, 268.115 guru SMA, 15.287 guru SLB.

Sebanyak 1.677.365 berstatus pegawai negeri sipil (PNS), 523.471 orang berstatus guru tetap yayasan, 717 guru tidak tetap, 91.963 honor daerah, 5.259 guru bantu. Dia menceritakan saat melakukan uji kompetensi

² Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Sumarna Surapranata resmi pensiun dini pada 8 Agustus 2017. Pranata, demikian sapaan akrabnya, lahir dari keluarga guru. Pranata memulai pengabdian di dunia pendidikan sebagai seorang guru. Sebagai guru, ia pernah berkarier sebagai guru SMP dan SMA di Lembang dan Bandung pada 1981-1985. Di Kemendikbud, Pranata telah mengabdikan selama 33 tahun, yaitu sejak 1985. Atas pengabdian Pranata telah memperoleh Satya Lencana pengabdian 10, 20, dan 30 tahun dari pemerintah. Semestinya Pranata bertugas hingga 2019. Namun, ia mengajukan pensiun dini dalam usianya yang ke-58 pada 1 Agustus 2017. Terhitung 8 Agustus 2017 melalui Keputusan Presiden Nomor 99/ TPA Tahun 2017 tentang pemberhentian dengan hormat dan ucapan terima kasih serta penghargaan atas pengabdian dan jasanya, pensiunnya telah ditandatangani Presiden. Lihat dalam: <http://mediaindonesia.com/read/detail/117837-kiprah-direktur-jenderal-guru-dan-tenaga-kependidikan-2015-2017>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 10.58 WIB.

kepada 1,1 juta calon guru, namun hasilnya tidak kalah memprihatinkan. Sumarna mengungkapkan ada guru yang hanya mampu menjawab satu dari 40 soal. “Ini sebuah fakta. Ada guru fisika yang berhasil menjawab satu dari 40 soal yang ada. Ini terjadi di beberapa mata pelajaran”, kata dia. Ironinya dari hasil uji kompetensi tersebut ditemukan skor guru bergelar doktor kalah dengan yang hanya lulusan SMA. Padahal guru ini tetap menerima tunjangan profesi.³

Semenjak penyelenggaraan program sertifikasi guru selalu terbebani oleh berbagai birokrasi aturan administratif yang terkait dengan kepentingan proyek sertifikasi untuk mendapatkan tunjangan profesi guru. Guru di dalam skema proyek sertifikasi seolah diletakkan sebagai “kuli” yang melakukan “kerja lembur” untuk mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Beban administrasi yang diterima oleh guru, konon didasari oleh logika kebijakan pemerintah yang ingin mengatur guru dan membuat database tentang guru demi kepentingan mengejar target profesionalisme guru.

Profesionalisme guru diawali dengan merapikan data administrasi guru yang terkait dengan “data dasar” guru, serta standar kualitas kinerja guru. Sejak tahun 2008 guru diwajibkan lulus dalam uji kompetensi profesi. Pada awalnya menggunakan metode portofolio, dan kemudian beralih pada program PLPG guru. Guru diwajibkan untuk melengkapi persyaratan administrasi dan mengikuti Diklat untuk memperoleh label sebagai guru yang bersertifikat profesional.

Tahun 2012 muncul logika “mekanistik” kebijakan pemerintah pusat melalui terbitnya Surat Keputusan Bersama (SKB) 5 menteri. Di mana dalam SKB 5 menteri guru diwajibkan memenuhi limit alokasi jam mengajar (tatap muka) di ruang kelas minimal 24 jam dan maksimal 40 jam perminggu. Terbitnya SKB 5 menteri yang memaksa guru memenuhi batas jam mengajar di ruang kelas minimal 24 jam menciptakan realitas yang “buruk” dalam dunia pendidikan, khususnya yang dialami para guru, yaitu:⁴

Di antaranya pertama, penataan guru. Guru mengalami proses pemetaan dan penataan dalam wujud mutasi guru untuk kepentingan memaksimalkan perolehan jam mengajar. Banyak guru yang sudah mapan mengajar di sebuah sekolah terpaksa harus pindah sekolah atau menambal jam mengajar dengan mengajar di beberapa sekolah untuk memenuhi kewajiban mengajar 24 jam per minggu. Ironisnya, penataan guru didasari oleh aturan berdasarkan daftar urut kepangkatan. Di mana guru yang tata

³<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.51 WIB.

⁴<http://dok.joglosemar.co/baca/2015/11/17/guru-bukan-kuli.html>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 18.03 WIB.

urut kepangkatannya lebih tinggi (senior) mendapatkan prioritas untuk mendapatkan jatah jam sesuai yang diamanatkan. Padahal, dalam realitas banyak guru senior yang komitmen inovasi pembelajarannya sudah sangat memprihatinkan.

Kedua, beban psikologis guru. Guru dengan kewajiban mengajar tatap muka di ruang kelas dengan limit 24 jam sampai 40 jam per minggu, menjadikan guru harus terbebani oleh berbagai persiapan dalam proses mencapai kegiatan belajar mengajar. Sehingga sering kali guru mengabaikan kualitas dan langkah inovasi pembelajaran. Perlu dicatat, alokasi mengajar 24 jam per minggu bahkan sampai 40 jam per minggu sesungguhnya beban bagi guru untuk mampu mengajar dengan optimal dan berkualitas.

Ketiga, konflik horizontal dan kecemburuan antar guru. Kewajiban mengajar minimal 24 jam sampai maksimal 40 jam per minggu menciptakan suasana konflik di kalangan guru. Banyak guru yang berebut jam mengajar dan bahkan melakukan manipulasi administrasi jam mengajar sehingga menimbulkan intrik dan konflik antar guru. Seperti kasus di Solo, Guru yang melaporkan sesama guru karena dianggap memalsukan data administrasi pembelajaran yang merugikan.

Keempat, melanggengkan mental konservatif. Mentalitas guru tidak lagi menjadi tenaga pendidik dengan berbagai aspek keteladanan sosial, namun cenderung pragmatis, mengajar untuk kepentingan mendapatkan tunjangan profesi. Mengajar ala kadarnya menjadi kultur yang tidak merisaukan.

Analisa mendalam yang mengupas dinamika guru sertifikasi penuh syarat administrasi membuktikan bahwa sesungguhnya guru terbebani oleh persoalan administrasi yang rumit yang justru mereduksi hakikat guru sebagai penyampai ilmu dan teladan dalam sikap serta pemikiran. Jam mengajar guru menjadi patokan ukuran profesionalisme guru dan guru dipaksa memenuhi standar kewajiban administratif yang tidak selaras dengan mandat pedagogis guru.⁵

Guru yang menguasai kompetensi kepribadian akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan sebagai sosok yang bisa digugu (didengar nasihatnya) dan ditiru (diikuti), secara psikologis anak cenderung merasa yakin dengan apa yang sedang diajarkan guru. Contohnya, ketika guru hendak mengajarkan tentang sopan santun kepada anak didiknya, namun disisi lain secara disadari ataupun seringkali tanpa disadari, gurunya sendiri malah cenderung bersikap kasar dan mudah marah, maka yang akan tertanam pada siswanya bukanlah sikap sopan santun, melainkan sikap kasar itulah yang lebih melekat pada sistem

⁵<http://dok.joglosemar.co/baca/2015/11/17/guru-bukan-kuli.html>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 18.03 WIB.

pikiran dan keyakinan siswanya. Kasus ini membenarkan peribahasa bahwa guru kencing berdiri, murid kencing berlari. Bahwa apa yang dilakukan guru, akan ditiru oleh anak didiknya dengan porsi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian yang disampaikan oleh MaPPI FHUI⁶ saat diskusi media terkait Hari Anti Kekerasan Terhadap Perempuan pada Jumat, 24 November 2017. Dalam diskusi tersebut, Bestha Imatsan Ashila selaku peneliti di MaPPI FHUI mengatakan bahwa tahun 2017 ini kekerasan seksual paling banyak dilakukan oleh guru. Jika pada 2016 pelaku paling banyak dari relasi orang yang dikenal korban, seperti orang tua kandung atau tiri, pacar, saudara, kerabat, teman, tetangga, rekan kerja, guru, atau atasan. Namun, dari kelompok orang yang dikenal ini, di 2017, guru menjadi pelaku.⁷ Jika kita *berhusnudzhan* bahwa guru yang menguasai kompetensi kepribadian di lain sisi juga memiliki sifat seperti di atas mengindikasikan bahwa ada yang salah pada pribadi mereka. Persepsi pesimis terhadap kebijakan, kurikulum, budaya sekolah sampai perilaku siswa hanya menghasilkan sikap yang akan dijauhi siswa sekaligus membuat pembelajaran menjadi tidak efektif dan tidak menyenangkan. Guru yang pesimis dapat menularkan kelesuan dan energi penuh kecemasan, kegalauan, kemurungan, kesedihan dan keluhan, serta menolak segala kemungkinan perbaikan. Sehingga siswa tidak memiliki motivasi untuk semangat belajar menyongsong masa depannya dengan penuh suka cita. sehingga membuat guru milih mental *attitude* yang tidak tepat dalam melaksanakan tugas mengajarnya sehari-hari. Bermuara dari hal inilah sehingga *self-efficacy* yang dimiliki sebelumnya sirna dan berani melakukan perbuatan tersebut.

Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari kinerja orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Agar kinerja itu sesuai dengan arah dan tujuan organisasi, diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengendalikan dan mengarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggota-anggotanya; percaya bahwa mereka akan melaksanakan tugas masing-masing dengan sebaik-baiknya. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya pada diri sendiri, percaya kepada kemampuan diri. Pemimpin yang percaya pada

⁶ MaPPI FHUI kepanjangan dari Masyarakat Pemantau Peradilan Indonesia. MaPPI FHUI adalah lembaga otonom yang berada di bawah Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan bergerak dalam bidang Penelitian dan Advokasi Peradilan. Lembaga yang bersifat Independen dan Profesional. Lihat dalam <http://mappifhui.org/sejarah/>, diakses pada tanggal 12 Agustus 2018 pukul 04.46 WIB.

⁷ <http://pepnews.com/2017/11/27/guru-cabul-pelaku-kekerasan-seksual-dan-hari-guru-nasional/> diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.23 WIB.

diri sendiri dengan menyatakan dalam sikap dan tingkah lakunya akan menimbulkan pula rasa percaya kepada diri anggota- anggota kelompoknya.

Disinyalir demi nama baik, prestasi dan gengsi daerah dan sekolah yang dipertaruhkan, berdasarkan acara *Reportase Investigasi* Trans TV, praktek kecurangan dalam ujian nasional ternyata diketahui oleh kepala sekolah. Sekolah dengan sengaja membeli kunci jawaban dari oknum dinas pendidikan yang kemudian diserahkan kepada guru- guru yang menjadi tim sukses ujian. Tim sukses ini yang akan memeriksa ulang jawabannya kemudian baru disebarkan ke beberapa siswa yang telah ditunjuk untuk membocorkan ke teman-teman yang lainnya.⁸ Bahkan kecurangan ini berulang terus di setiap tahunnya dengan beragam modus dari tahun 2013-2016, sebagaimana yang dicatat oleh portal berita okezone.⁹ Hal ini mengindikasikan akan rendahnya *self-efficacy* dari guru- guru terutama kepala sekolah dan rendahnya kepercayaan diri dari para guru- guru akan kemampuan untuk membantu siswanya dalam belajar.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mencoba dan tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara *self-efficacy* dan kompetensi profesional dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung, Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut di atas. Maka pemasalahan berkaitan dengan kinerja guru antar lain;

1. Kualitas guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan, sangat sedikit guru yang memperoleh nilai yang baik dalam UKG,
2. Semenjak penyelenggaraan program sertifikasi guru selalu terbebani oleh berbagai aturan administratif yang terkait dengan kepentingan proyek sertifikasi,
3. Banyak guru senior yang komitmen inovasi pembelajarannya sudah sangat memprihatinkan,
4. Beban psikologis guru, menjadikan guru harus terbebani oleh berbagai persiapan dalam proses mencapai kegiatan belajar mengajar,
5. Guru sering kali mengabaikan kualitas dan langkah inovasi pembelajaran,
6. adanya konflik horizontal dan kecemburuan antar guru,

⁸ Reportase Investigasi, *Sekolah Ajari Aku Curang*, Trans TV: Sabtu: 27 April 2013, <http://www.youtube.com/watch?v=EXyDUDcDuy4>. diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.33 WIB.

⁹ <https://news.okezone.com/read/2016/04/09/65/1358480/beragam-kecurangan-unt-erulang-setiap-tahun>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.43 WIB.

7. Guru cenderung pragmatis, mengajar untuk kepentingan mendapatkan tunjangan profesi,
8. Kekerasan pada murid menunjukkan betapa rendahnya *self efficacy* guru.
9. Guru yang pesimis mengakibatkan lupa terhadap kepribadian seorang guru dan hilangnya *self-efficacy*,
10. Rendahnya *self-efficacy* dari guru- guru terutama kepala sekolah,
11. Rendahnya *self-efficacy* dari para guru- guru akan kemampuan untuk membantu siswanya dalam belajar.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dapat dicurahkan dalam penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah: *self-efficacy*, kompetensi profesional dan kinerja guru. Dengan demikian yang menjadi unit analisis adalah seluruh guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung.

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja guru?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* guru dengan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan *self-efficacy* guru dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unsur- unsur yang terkait dalam upaya peningkatan kinerja guru menuju peningkatan mutu dan layanan pendidikan formal.

Selain itu, temuan- temuan dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan praktisi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan akan kinerja guru terutama dalam *self-efficacy* guru dengan kompetensi profesional guru.
2. Bagi guru hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengingatkan kinerja guru yang memberikan andil besar dalam peningkatan mutu peserta didik.

Secara khusus manfaat penelitian ini bagi kalangan pengambil kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru dan kompetensi guru sehingga dapat membantu guru meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar.
2. Bagi Dinas Pendidikan di Provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah dalam mengoptimalkan potensi guru dalam melaksanakan tugas di sekolahnya.
3. Bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja guru terutama dalam peningkatan kompetensi profesional guru.
4. Bagi MGMP Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI

A. Landasan Teori

Dalam landasan teori ini yang akan dibahas meliputi; kinerja guru, *self-efficacy* dan kompetensi profesional. Kinerja guru dalam kajian ini yang akan dibahas mencakup; hakekat kinerja guru, faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru, aspek- aspek kinerja guru, penilaian kinerja guru, dan kajian al-Qur'an dan Hadits tentang kinerja guru. *Self-efficacy* dalam kajian ini yang akan dibahas mencakup; hakekat *self-efficacy*, faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, peningkatan *self-efficacy*, dimensi *self-efficacy* dan kajian al-Qur'an dan Hadits tentang *self-efficacy*. Kompetensi profesional guru dalam kajian ini yang akan dibahas mencakup; hakekat kompetensi profesional guru, faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, aspek- aspek kompetensi profesional guru, karakter guru berkompetensi profesional dan kajian al-Qur'an dan Hadits tentang kompetensi profesional guru.

1. Kinerja Guru

a) Hakekat Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* yang diartikan sebagai prestasi, hasil, pelaksanaan tugas/ kerja.¹ Adapun Kinerja secara bahasa dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki arti tentang sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.² Berikut ini definisi kinerja dalam sudut pandang yang berbeda oleh para ahli.

Kinerja menurut Robbin dan Coulter adalah “*performance is the end result of an activity*”, Menurut Robbin dan Coulter jika diterjemahkan secara bebas, kinerja adalah hasil akhir dari suatu aktivitas. Kinerja juga didefinisikan sebagai “*carrying out job responsibilities as efficiently and effectively as possible*”.³ Pernyataan ini jika diterjemahkan secara bebas bermakna bahwa kinerja adalah hasil kerja secara efektif dan efisien yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa pencapaian hasil kerja seseorang yang dilakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawabnya adalah kinerja.

Sementara menurut Brumbach dalam Armstrong bahwa:

*Performance means both behaviors and result. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results. Behaviors are also outcomes in their own right -the product of mental and physical effort applied to tasks- and can be judged apart from results.*⁴

Jika diterjemahkan secara bebas dapat dipahami bahwa kinerja dapat diartikan sebagai perilaku dan hasil, yang mana perilaku berasal dari pelaku yang mengubah kinerja itu sendiri dari hal-hal yang abstrak menjadi tindakan. Sementara hasil yang dimaksud bukan hanya dari bentuk peralatan namun perilaku juga merupakan hasil usaha mental dan fisik yang diterapkan dalam tugas yang dapat dinilai secara terpisah.

Allah *Ta'ala* memerintahkan kepada umatnya untuk bekerja dengan giat guna memperoleh prestasi serta memperoleh keseimbangan dalam kehidupannya di dunia dan akhirat sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an sebagai berikut:

¹ John M. Echols, Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia and English Indonesia Dictionary*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005, hal. 425.

² Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, hal. 156.

³ Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management*. New Jersey: Pearson Education Limited, 2018, hal. 637.

⁴ Michael Armstrong, *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines*. London: British Library, 2006, hal. 7.

وَأَتَّبِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (al-Qashâsh/28: 77)

Imam ath-Thabari menafsirkan *wa lâ tansa nashîbaka minad dunyâ* pada ayat di atas agar mengambil akhirat dari bahagian dunia itu, maka bekerjalah untuk keselamatan kamu di akhirat kelak.⁵ Ayat tersebut memberikan petunjuk kepada manusia untuk selalu rajin bekerja dan giat dalam melakukan kebaikan tapi tidak melupakan akhirat dan menjauhi keburukan dalam bentuk apapun. Kita juga diminta untuk selalu berdo'a agar dijauhkan dari hal-hal yang tidak diinginkan.

Selanjutnya Ivancevich, Konopaske, dan Matheson menyatakan bahwa "*performance is a set of employee work-related behaviors designed to accomplish organizational goals*".⁶ jika diterjemahkan secara bebas ini berarti kinerja adalah seperangkat perilaku hubungan kerja karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Lain halnya dengan Colquitt, LePine dan Wesson yang mengatakan bahwa "*job performance is the set of employee behavior that contribute to organization goal accomplishment*".⁷ Pernyataan di atas jika diterjemahkan secara bebas dapat bermakna bahwa kinerja merupakan nilai-nilai yang terbentuk dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam definisi tersebut terkandung bahwa kinerja menekankan pada pembentukan nilai-nilai yang positif atau negatif terhadap tujuan organisasi.

Schermerhorn dkk dalam bukunya menyatakan bahwa kinerja adalah "*as the quality and quantity of the work produced or the services provided by an individual, team or work unit, or organization as a whole*".⁸ Pendapat ini jika diterjemahkan secara bebas bermakna bahwa kinerja

⁵ Imâm Abi Ja'far Muḥammad bin Jarîr ath-Thabari, *Tafsîr At-Thabari*, Kairo: Markaz al-Buhûts wa ad-Darasât al-Arbiyah al-Islamîyah, 1422 H/ 2001 M, Juz.18, hal. 322.

⁶ John M. Ivanovich, Robert Konopaske dan Michael T. Matheson, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2014, hal. 172.

⁷ Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2013, hal. 51

⁸ John R. Schermerhorn, Jr, et al., *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010, hal. 14.

sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas- tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok atau unit kelompok maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut August W. Smith dalam bukunya Sedermayanti, kinerja adalah *“output derive from processes, human or otherwise”*.⁹ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. pendapat ini menjelaskan kinerja yang dimaksud adalah hasil akhir atau keluaran dari proses suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi.

Selanjutnya menurut Locke dan Latham, *“job performance is enhanced by the setting of specific goals”*.¹⁰ Jika diterjemahkan secara bebas Kinerja adalah mengatur peningkatan tujuan khusus yang akan dicapai. Maksudnya adalah agar tujuan yang kita harapkan dapat tercapai maka diperlukan persiapan yang matang melalui pengaturan kinerja yang maksimal.

Menurut Steven M. Jex, *“job performance is vitally important because so much research and practice in organizational psychology centers around performance prediction”*.¹¹ Jika diterjemahkan secara bebas artinya prestasi kerja sangat penting karena begitu banyak penelitian dan praktek di seluruh pusat- pusat psikologi organisasi diprediksi dari kinerja. Selain itu *“job performance is rarely measured directly”*¹². Kinerja adalah sesuatu yang jarang diukur secara langsung. Artinya adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan, tidak mungkin dapat diukur secara langsung tetapi harus melalui proses dan kajian yang terstruktur dan sistematis sehingga hasilnya dapat di pertanggungjawabkan dan dapat memuaskan pelanggan.

Selain itu menurut H. John Bernardin, *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period”*.¹³ Jika diterjemahkan secara bebas kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan dalam pekerjaan selama waktu atau periode tertentu sesuai kegiatan yang ditentukan.

Allah SWT juga mengisyaratkan tentang kinerja sebagaimana dalam Kitab suci al-Qur’an, sebagai berikut:

⁹ Sedermayati, *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009, hal. 50.

¹⁰ A.B.Sani dan Darwin Chandler. *Behavior in Organizations*, New York: McGraw-Hill Companies Inc. 2009, hal. 16.

¹¹ Steven M. Jex. *Organizational Psychology*, New York: All rights reserved published simultaneously in Canada. 2002, hal. 90

¹² Steven M. Jex. *Organizational Psychology*,..., hal. 91.

¹³ H. John Bernardin. *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2007, hal. 173.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung. (al-Jumu'ah/62: 10)

Maksud ayat tersebut memberikan petunjuk bahwa kita dalam hal memperoleh rizki tidak hanya meminta dan hanya pasrah saja. Akan tetapi seharusnya dengan meminta dijauhkan dari sikap malas, berarti kita harus rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, tercapai kesejahteraan dunia dan kebahagiaan di akhirat.

Sementara menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mengatakan bahwa pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹⁴

Selain itu, Khaerul Umam juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.¹⁵ Dalam konteks yang dimaksud jelas terkandung makna bahwa kinerja terdapat kaitannya dengan kemampuan diri seseorang, sehingga jika karyawan pada suatu organisasi terpuaskan dengan hasil pekerjaannya, kesejahteraan yang akan diberikan oleh organisasi dan produknya digunakan oleh orang banyak dan dapat pujian dari pimpinannya, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Winardi kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi pada umumnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.¹⁶

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hal. 2.

¹⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hal. 86.

¹⁶ Winardi, *Perilaku Kosumen*, Bandung: Alumni, 1996, hal. 44.

Santono menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁷ Kinerja adalah atribut psikologi yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Suryabrata atribut psikologi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respon yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu.¹⁸

Vroom menyatakan dalam Mulyasa bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi pekalian antara kemampuan dan motivasi jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.¹⁹ August W. Smith dalam Rusman, "*performance is output derives from proses*".²⁰ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa kinerja adalah keluaran yang diambil dari proses.

Selanjutnya Ruky menyatakan bahwa kinerja merupakan "*performance is as the record of outcome produced on specified job function or activity during a specified time period*".²¹ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Maier sebagaimana dikutip oleh As'ad mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.²²

Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu²³. Sedangkan Hariandja mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai

¹⁷ Suryadi Prawira Santono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2009, hal. 67.

¹⁸ Sumadi Suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta: Andi, 2004, hal. 27.

¹⁹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003, cet. 1, hal. 67.

²⁰ Rusman, *Model model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011, hal. 50.

²¹ Achmad S Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002, hal. 14-15.

²² Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2005, hal. 46.

²³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, hal. 5.

atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.²⁴

Yusra menjelaskan kinerja adalah tampilan hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai tenaga profesional.²⁵ Irawan dkk mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur dan diamati.²⁶ Surya Darma mengatakan kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, individu dengan memahami dan mengelola sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.²⁷

Untuk mencapai prestasi kerja sangatlah diperintahkan dalam islam. Hal ini sebagaimana termaktub dalam al-Qur'an, sebagai berikut:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ

عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.(al-Baqarah/2: 148)

Ayat tersebut di atas memerintahkan kepada kita agar berlomba-lomba dalam bekerja untuk mencari prestasi yang baik, termasuk di dalamnya para guru untuk mendapatkan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Sedangkan Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada peserta didiknya. Perilaku nyata tersebut meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses hasil, mendiagnosis kesulitan belajar dan merevisi program pembelajaran.²⁸

Mangkunegara memberikan pengertian kinerja yang berkaitan dengan profesi guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta

²⁴ Marihot T. Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal. 94.

²⁵ Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa*, Palu: Unismuh Press, 2008, hal. 29.

²⁶ Irawan et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LAN, 1997, hal. 11.

²⁷ Surya Darma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hal. 25.

²⁸ Soediyarto, *Rekrutmen, Pendidikan dan Penempatan serta Pemahaman Guru untuk Menunjang Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*, Jakarta: Grasindo, 2012, hal. 78.

didiknya.²⁹ Jadi kinerja guru dapat dilihat ketika seorang guru melaksanakan kegiatan belajar- mengajar di kelas termasuk di dalamnya persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Menurut Priansa bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.³⁰ Sedangkan menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.³¹

Berdasarkan analisis dari konsep yang dikemukakan maka dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah serangkaian perilaku nyata yang dihasilkan oleh seorang guru baik secara kuantitas maupun kualitas untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Budi Suhardiman mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) Kemampuan, (2) upaya, (3) peluang atau kesempatan. Faktor kemampuan maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian para pegawai menjadi profesional di bidangnya. Faktor upaya maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja. Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apa pun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.³²

Sedangkan menurut Siagian kinerja seseorang ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu,³³

1. Motivasi. Pengertian dari motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara instrinstik maupun ekstrinstik, membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasi tersebut memungkinkan yang

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2012, hal. 22.

³⁰ Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 79.

³¹ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, hal. 54.

³² Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012, hal. 35.

³³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012, hal. 224.

- bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhannya.
2. Kemampuan. Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di lain pihak ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.
 3. Ketetapan penugasan. Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahnya. Penempatan penugasan yang tidak tepat mengakibatkan kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi. Dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

Menurut Hasibuan prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu: (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, (3) serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi kerja tiga faktor tersebut semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.³⁴

Lebih lanjut, Hasibuan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yakni; (1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), (2) Pendidikan, (3) Keterampilan, (4) Manajemen Kepemimpinan, (5) Tingkat Penghasilan, (6) Gaji dan Kesehatan, (7) Jaminan Sosial, (8) Iklim Kerja, (9) Saran Prasarana, (10) Teknologi, dan (11) Kesempatan berprestasi.³⁵

Disebutkan oleh Rao dalam Jakobus pokok-pokok yang membuat seseorang atau karyawan lebih mau berprestasi dan ini bermanfaat dalam pertimbangan suatu sistem penilaian yakni; seseorang akan bekerja lebih baik apabila (1) merasa mereka diperlukan dalam organisasi, (2) mereka merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apabila mereka sesekali berwenang mengubah harapan-harapan itu, (3) mereka mengetahui bahwa organisasi memberi peluang untuk berkembang sejauh mungkin untuk mempergunakan kemampuan mereka, dan (4) mereka dipercaya dan diperlakukan dengan hormat.³⁶

Dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh

³⁴ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001, hal. 94.

³⁵ Malayu S. P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal. 126.

³⁶ Piet Jakobus, *Studi Evaluasi Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling*, Tesis Universitas Negeri Malang, 2005, hal. 81.

karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Kondisi individu, organisasi serta pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini selaras dengan Firman Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* di dalam al-Qur'an, sebagai berikut :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

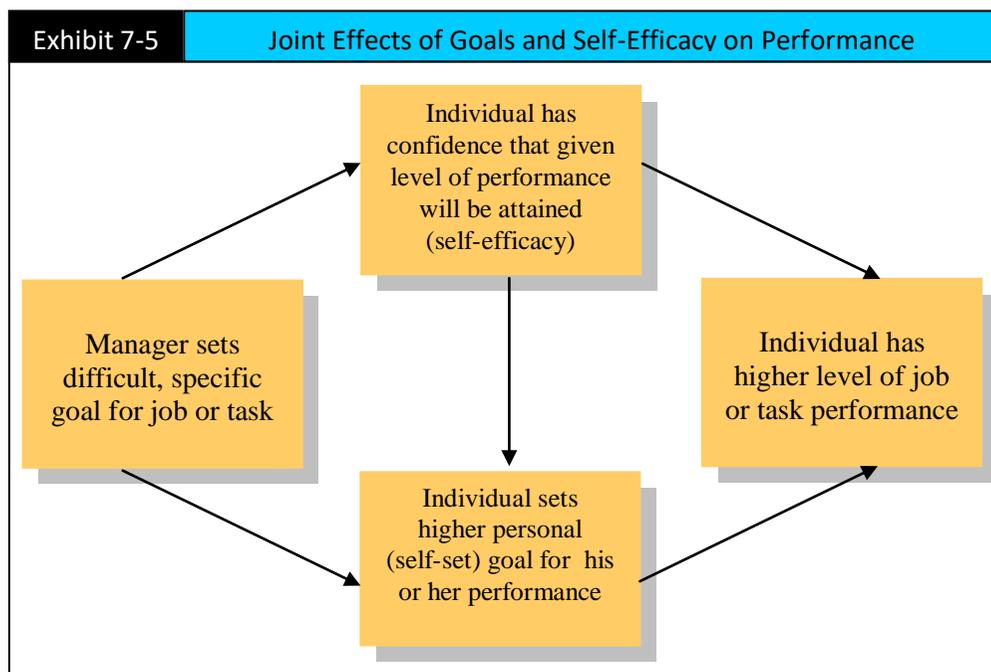
Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (Âli Imrân/3: 159)

Ayat tersebut memberikan petunjuk agar secara khusus guru bersikap dan bersifat lemah lembut, tidak keras kepala dan berhati kasar, pemaaf, pemberi ampun, bermusyawarah dan tawakkal (berserah diri) kepada Allah SWT. Dengan sikap tersebut akan mendorong tercapainya prestasi kerja yang baik serta diridhai Allah *Ta'ala*.

Selain itu ada pula kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) sebagaimana yang dikemukakan Robbins “*employees whose managers set difficult goals for them will have a higher level of self-efficacy and set higher goals for their own performance*”.³⁷

³⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2017, hal. 258.

Jika diterjemahkan secara bebas bahwa para manajer menetapkan tujuan yang sulit bagi para karyawannya, ini menyebabkan mereka memiliki tingkat *self-efficacy*³⁸ yang lebih tinggi dan juga membawa mereka untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi bagi kinerja mereka sendiri. Dari pendapat ini dapat dikatakan bahwa ada pengaruh *self-efficacy* yang diikuti dengan penetapan tujuan pribadi yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sebagaimana pada gambar berikut:



Source: Based on E. A. Locke and G. P. Latham, "Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey," *American Psychologist*, September 2002, pp.705-717.

Gambar 2.1: Kinerja dipengaruhi *Self-Efficacy*³⁹

³⁸ Dari berbagai studi dan pengalaman telah menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan unsur dari percaya diri selain dari unsur lain. *Self-efficacy* berbeda dengan *self concept*, *self esteem*, dan *self confidence*. *Self-concept* adalah gagasan tentang diri sendiri, bagaimana Anda menyimpulkan, memotret, dan menginginkan diri menjadi manusia yang kita harapkan. *Self-esteem* adalah pemikiran tentang sejauh mana Anda memiliki perasaan positif yang mana kita memiliki sesuatu yang bernilai dalam diri sendiri. Apakah Anda memiliki sesuatu yang bernilai dan berharga dalam diri Anda. *Self-efficacy* adalah keyakinan akan sejauh mana kapasitas yang dimiliki untuk menjalankan dan menangani suatu persoalan mengenai baik-buruk atau tepat-salah. *Self-confidence* adalah merupakan gabungan dari *self-esteem* dan *self-efficacy* (menurut James Neill, 2005), yaitu sejauh mana kita memiliki keyakinan penilaian terhadap kemampuan dan kepastian akan keberhasilan diri. Lihat dalam: Jurnal Ekuilibrium, Volume 4, Nomor 2, Maret 2009, <http://eprints.umpo.ac.id/3112/1/self%20efficacy.pdf> atau <http://www.apb-group.com/percaya-diri/> diakses pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 09.43 WIB.

³⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*..., hal. 258.

Santrock juga mengemukakan akan adanya pengaruh antara kinerja, *self-efficacy* dan kemampuan. Santrock mengatakan “*Yet self-efficacy is not the only influence on achievement. High self-efficacy will not result in competent performance when requisite knowledge and skills are lacking*”.⁴⁰ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa *self-efficacy* bukanlah merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai pengaruh kuat pada prestasi. *Self-efficacy* yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang kompeten bila pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kurang. Bahkan Gibson et al mengemukakan, “*individuals with high levels of self-efficacy feel confident in their abilities and in their performance*”.⁴¹ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi merasa percaya diri pada kemampuan dan kinerja tugas mereka.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja dapat dicapai tidak hanya dengan *self-efficacy* yang tinggi, namun juga harus didukung dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Artinya *self-efficacy* dan kemampuan secara bersama- sama dapat mempengaruhi kinerja.

c) Aspek- aspek Kinerja Guru

Kinerja guru dalam kaitannya dengan profesi guru mencakup dalam aspek: (1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar, dan (3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar.⁴² Pendapat hampir senada dikemukakan oleh Arikunto dalam menjelaskan cakupan kinerja guru, yaitu:⁴³

- 1) kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tenang bidang studi yang akan diampu serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam proses belajar mengajar.
- 2) kompetensi personal, artinya guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, patut, patut diteladani sehingga menjadi sumber identifikasi baik peserta didik maupun masyarakat pada umumnya. Dan
- 3) kompetensi sosial. Kompetensi sosial dengan murid- muridnya maupun dengan sesama teman guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan anggota masyarakat di lingkungannya.

⁴⁰ John W. Santrock, *Educational Psychology*. New York: Mc Graw-Hill, 2011, hal. 245-246.

⁴¹ James L. Gibson, et al., *Organization: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw-Hill, 2009, hal. 209.

⁴² Rahman Natawijaya, *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*, Bandung: CV Abarudin, 2009, hal. 38.

⁴³ Suharsimi Arikunto, *Dasar- dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi) Cetakan kedua*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012, hal. 45.

Terkait kompetensi sosial secara umum memang manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Sebagaimana Allah *Ta'ala* jelaskan di dalam al-Qur'an:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْتُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa- bangsa dan bersuku- suku supaya kamu saling kenal- mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling taqwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengetahui.(al-Hujarât/49: 13)

Ibn Katsir menafsirkan *li ta'arafû* yakni agar saling mengetahui/ mengenal satu dengan yang lainnya, semua kembali kepada kabilah-kabilah (suku- suku) nya.⁴⁴ Dengan cara bergaul merupakan salah satu cara yang dilakukan manusia untuk bersosialisasi dengan sesama manusia dan bergaul sudah menjadi suatu kebutuhan bagi setiap manusia. Karena pada hakikatnya manusia tidak dapat hidup sendiri, walaupun manusia itu sendiri diciptakan berbeda- beda.

*Georgia Department of Education*⁴⁵ telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) yang mencakup pada:⁴⁶

- 1) Kompetensi Menyusun Rencana Pembelajaran. Kompetensi penyusunan rencana pembelajaran meliputi (a) mampu mendeskripsikan tujuan, (b) mampu memilih materi, (c) mampu mengorganisir materi, (d) mampu menentukan metode/ strategi pembelajaran, (e) mampu menentukan

⁴⁴ Imâm al-Jalîl al-Hâfidz 'Imâdu ad-Dîn Abî al-Fidâi Ismâ'îl bin Katsîr ad-Damasqî, *Tafsîr al-Qur'ân al-'Azhîm*, Kairo: al-Fârûq al-Hadîtsah li Thabâ'ah wa an-Nasyar, 2000, Juz 13, hal. 168.

⁴⁵ *Georgia Department of Education* adalah Departemen Pendidikan Georgia (GaDOE) sebuah Lembaga Amerika yang mengatur pendidikan umum di negara bagian Georgia. Amerika Serikat. Departemen ini mengelola pendanaan dan pengujian untuk lembaga pendidikan lokal yang bertanggung jawab atas prestasi siswa. Departemen ini dikelola oleh Pengawas Sekolah Negara, posisi yang dipilih secara publik saat ini dipegang oleh Richard Woods (sejak 2015). Departemen ini berkantor pusat di 2054 Twin Towers East building di 205 Jesse Hill Jr. Drive SE di Martin Luther King Jr. Drive di Downtown Atlanta, Amerika Serikat. Lihat dalam: https://en.wikipedia.org/wiki/Georgia_Department_of_Education, diakses pada tanggal 22 Agustus 2018 pukul 02:38 WIB.

⁴⁶ Depdiknas, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas, 2009, hal. 173.

sumber belajar/ media/ alat peraga pembelajaran, (f) mampu menyusun perangkat penilaian, (g) mampu menentukan teknik penilaian, dan (h) mampu mengalokasikan waktu. Dengan mengacu pada uraian diatas, jelas bahwa perencanaan program belajar- mengajar bagi seorang guru harus menuangkannya secara rinci dan jelas dalam sebuah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik. Dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik seorang pendidik sekurang-kurangnya meliputi hal- hal;⁴⁷ pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/ silabus, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar (EHB), pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara operasional, kemampuan mengelola pembelajaran terdiri dari tiga fungsi manajerial, yaitu; perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan dan kompetensi, serta memperkirakan cara mencapainya. Perencanaan merupakan fungsi sentral dari manajemen pembelajaran dan harus berorientasi ke masa depan.

- 2) Kompetensi Melaksanakan Proses Belajar Mengajar. Pelaksanaan atau implementasi adalah proses yang memberikan kepastian bahwa proses belajar- mengajar telah memiliki sumber daya manusia dan sarana-prasarana yang diperlukan, sehingga dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan yang diinginkan. Pada saat ini disamping pengetahuan teori belajar- mengajar, pengetahuan tentang peserta didik diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik belajar, misalnya: prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, dan keterampilan menilai hasil belajar peserta didik.
- 3) Kompetensi Melaksanakan Penilaian Proses Belajar Mengajar. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 menyatakan bahwa “tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik”. Berdasarkan undang- undang tersebut selain pengelolaan pembelajaran, guru dituntut memiliki selain pengelolaan pembelajaran, guru dituntut memiliki kemampuan untuk menilai dan mengevaluasi keberhasilan pembelajaran. Penilaian proses belajar- mengajar dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan belajar- mengajar yang telah disusun dan dilaksanakan.
- 4) Hubungan Antar Pribadi. Perencanaan pengajaran yang kemudian diwujudkan dalam pengajaran memerlukan dukungan suasana belajar-

⁴⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*,..... hal. 75.

mengajar yang baik. Untuk itu guru harus menciptakan suasana yang mendukung sehingga apa-apa yang akan dikomunikasikan dapat dimengerti dan dipahami peserta didik. Hubungan antar pribadi dalam proses belajar-mengajar dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan sikap positif peserta didik, sikap terbuka, menampilkan kegairahan dalam mengajar, mengelola interaksi perilaku kelas sehingga memungkinkan tercapainya tujuan pengajaran.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 3, menyebutkan bahwa kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. Selain tugas pokok guru dalam pembelajaran meliputi: (1) merencanakan program pembelajaran, (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian hasil belajar, (4) melakukan analisis hasil belajar, dan (5) melakukan program tindak lanjut.⁴⁸

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disintesis bahwa yang menjadi indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, (4) analisis hasil belajar, dan (5) melakukan program tindak lanjut.

d) Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap kinerja merupakan sebuah keniscayaan yang telah digariskan Allah SWT kepada makhluknya terutama manusia. Sebagaimana firman Allah Ta'ala sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٦﴾

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (al-Ahqâf/46: 19)

Kalimat *wa liyuwaffiyahum a'mâlahum* ditafsirkan Imâm al-Alûsy dengan balasan amal/ pekerjaan-pekerjaan mereka, *failnya* Allah SWT.⁴⁹ Maknanya bahwa Allah SWT membalas setiap kinerja manusia dengan penilaian dari Allah Ta'ala sesuai dengan pekerjaannya tanpa dikurangi sedikitpun. Penilaian terhadap kinerja memberikan banyak kegunaan,

⁴⁸ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 2.

⁴⁹ al-Alûsy, Imâm Syihâbuddin as-Sayyid Mahmûd, *Ruh al-Ma'âni fi Tafsîr al-Qur'ân al-'Azhîm wa as-Sab'u al-Matsâni*, Beirut: Dâr al-Ihyâ at-Turâts al-'Araby, t.th, juz. 26, hal. 22.

utamanya bagi organisasi sebagai wadah kegiatan bagi sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan karyawan seperti untuk kenaikan pangkat, pemindahan tugas, atau pemberhentian kerja.

John R. Schermerhorn, Jr dkk mengatakan bahwa *"The formal procedure for measuring and documenting a person's work performance is called performance appraisal"*.⁵⁰ Menurutnya jika diterjemahkan secara bebas penilaian kinerja adalah prosedur formal untuk mengukur dan mendokumentasikan kinerja seseorang.

Handoko mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui bagian- bagian mana dari perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai.⁵¹ Sedangkan Simamora menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai.⁵²

Lebih lanjut Bateman dan Snell membagi penilaian kinerja ke dalam tiga kategori dasar dalam menilai kinerja karyawan:

*1) Traits appraisals involve subjective judgement about employee characteristics related to performance. 2) behavioral appraisals, while still subjective, focus more on observable aspects of performance. 3) result appraisals tend to be more objective and can focus on production data such as sales volume (for a salesperson), unit produced (for a line worker), or profits (for a manager).*⁵³

Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa, untuk menilai kinerja karyawan perlu melihat beberapa kategori dasar dalam penilaian kinerja yaitu: penilaian yang bersifat subjektif melibatkan karakteristik karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan itu sendiri, penilaian perilaku lebih terfokus pada aspek kinerja yang diamati, dan penilaian hasil lebih cenderung objektif dan terfokus pada data produksi seperti volume penjualan (bagi penjual), unit produksi (bagi karyawan), atau keuntungan (bagi seorang manajer).

Senada dengan Bateman dan Snell, Robbins dan Judge menyatakan bahwa ada tiga kriteria kinerja, yaitu: *"(1) individual task outcomes, (2) behaviors, and (3) traits"*.⁵⁴ Hasil kerja individual tergantung pada perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Perilaku yang dimaksud adalah

⁵⁰ John R. Schermerhorn, Jr, *et al.*, *Organizational Behavior*, ..., hal. 136.

⁵¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hal. 135.

⁵² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004, hal. 415.

⁵³ Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell, *Management, Leading & Collaborating in a Competitive World*, New York: McGraw-Hill, 2011, hal. 129.

⁵⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ..., hal. 599-600.

perilaku yang berkaitan dengan tugas yang harus dikerjakan, sedangkan karakter individu merupakan sifat bawaan seseorang yang meliputi; percaya diri, dapat diandalkan, dapat bekerja sama, dan berpengalaman. Akan tetapi pengukuran kinerja lebih baik ditekankan pada kriteria perilaku dari pada kriteria individu.

Penilaian kinerja sangat bermanfaat menurut Siagian, antara lain sebagai; (1) perbaikan prestasi kerja, (2) penyesuaian kompensasi, (3) keputusan penempatan, (4) kebutuhan latihan dan pengembangan, (5) perencanaan dan pengembangan karir, (6) memperbaiki penyimpangan proses staffing, (7) mengurangi ketidakakuratan informasi, (8) memperbaiki kesalahan desain pekerjaan, (9) kesempatan kerja yang adil, dan (10) membantu menghadapi tantangan eksternal.⁵⁵

Sedangkan aspek penilaian yang diperlukan dalam menilai kinerja menurut Rivai yaitu: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kepemimpinan inisiatif, (3) kualitas pekerjaan, (4) kerjasama, (5) pengambilan keputusan, (6) kreatifitas, (7) dapat diandalkan, (8) perencanaan, (9) komunikasi, (10) intelegensi (kecerdasan), (11) pemecahan masalah, (12) pendelegasian, (13) sikap, (14) usaha, (15) motivasi, dan (16) organisasi. Dari enam belas aspek penilaian kinerja itu dikelompokkan menjadi tiga, yaitu (1) kemampuan teknis, (2) kemampuan konseptual, dan (3) kemampuan hubungan interpersonal.⁵⁶

Rivai dan Basri menyebutkan bahwa penilai kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi kinerja. Jika dikerjakan dengan benar akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan. Ada tiga syarat penilaian kinerja yang berkualitas, yakni harus ada *input* (potensi), *proses* (pelaksanaan) dan *output* (hasil).⁵⁷ Mengacu pengertian di maksud mengandung makna bahwa kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu pada organisasi tempat mereka bekerja.

Allah SWT menilai seseorang bukan hanya dari amal perbuatan saja namun satu lagi hanya Allah *Ta'ala* yang tahu yakni *qalbu*. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

⁵⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Startegik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal. 227.

⁵⁶ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala sekolah, ...*, hal. 52.

⁵⁷ Veithzal Rivai dan A. Fawzi M. Basri. *Performance Appraisal*, Jakarta: Grafindo Persada, 2005, hal. 19-24.

حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ الرَّاقِدِ، حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ هِشَامٍ، حَدَّثَنَا جَعْفَرُ بْنُ سُوَيْدَانَ عَنْ يَحْيَى بْنِ الْأَصْحَمِ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: إِنَّ اللَّهَ لَا يَنْظُرُ إِلَى صُورِكُمْ وَأَمْوَالِكُمْ. وَلَكِنْ يَنْظُرُ إِلَى قُلُوبِكُمْ وَأَعْمَالِكُمْ.⁵⁸

Meriwayatkan pada kami Amr an-Naqid, meriwayatkan pada kami Katsir bin Hisyam, meriwayatkan pada kami Ja'far bin Barqan dari yazid bin al-Asham, dari Abu Hurairah RA, ia berkata: Nabi SAW bersabda, "Sesungguhnya Allah tidak memandang kepada rupa kalian, juga tidak kepada harta kalian, akan tetapi Dia melihat kepada hati dan amal kalian". (HR. Imâm Muslim dari Abu Hurairah RA)

Selanjutnya tentang *outcome* kinerja menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matheson, "*Performance outcome quantity and quality of output, absenteisme, tardiness, turnover are objective outcome that can be measured in quantitative terms*".⁵⁹ jika diterjemahkan secara bebas *outcome* kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif, mencakup kuantitas dan kualitas *output*, ketidakhadiran dan pergantian.

Michael Armstrong juga berpendapat terhadap pengukuran kinerja, yakni:

*the performance measures for a factor manager might be summarized as follows: (1) output, (2) product quality, (3) productivity, (4) cost and stoc control, (5) utilization of plant and machinery, (6) health and savety, (7) employee relation, (8) employment, (9) development.*⁶⁰

Berdasarkan definisi tersebut jika diterjemahkan secara bebas dikatakan bahwa pentingnya pengukuran kinerja agar diketahui keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas. Di samping itu yang menjadi pedoman dalam menilai kinerja yakni: *output*, kualitas produk, produktivitas, pengontrolan biaya dan stok/ cadangan, manfaat alat dan mesin, kesehatan dan keselamatan/ keamanan, hubungan karyawan, pekerjaan, ketidakhadiran, disiplin, pengembangan dalam mencapai fleksibilitas dan program multi terampil.

Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal- hal sebagai berikut:⁶¹

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses

⁵⁸ Imâm Abî al-Husain Muslim bin al-Hajjâj al-Qusyairi an-Naisâburiyi, *Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991, Juz 4, hal. 45, no. hadits 2564 (34), Bâb *kitâb al-Bir wa ash-Shilâh wa al-Adâb*.

⁵⁹ John M. Ivanovich, et al, *Organizational Behavior and Management*,..., hal. 144.

⁶⁰ Michael Armstrong, *Performance Management*. London: Kogan Page, 2006, hal. 61.

⁶¹ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013, hal. 355.

atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

e) Kajian al-Qur’an dan Hadits Tentang Kinerja

Kinerja merupakan hal yang esensial bagi sebuah organisasi. Islam pun menganjurkan agar seseorang senantiasa bekerja dengan kinerja yang maksimal, sebagaimana Allah *Ta’ala* berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (at-Taubah/9: 105)

Pada ayat tersebut Imam ash-Shawi dalam *hasyiyahnya* mentafsirkan *i'malû* (*mâ syitum*) bekerjalah wahai manusia semua sekehendakmu dari pada kebaikan, maka kalian akan diberi balasan kebaikan atau dari pada keburukan, maka akan diberi balasan hukuman atau Allah SWT memaafkanmu.⁶² Pada penjelasan tersebut bermakna bahwa setiap manusia hendaknya mengerjakan pekerjaannya dengan kinerja yang sebaik-baiknya, karena Allah SWT akan membalasnya dengan balasan kebaikan atas apa yang telah dikerjakannya dan begitu juga sebaliknya, apabila pekerjaannya dilakukan dengan tidak baik maka akan diberikan kepadanya balasan yang tidak baik juga disebabkan perbuatannya tersebut.

Kata *sayarâ* berarti melihat secara detail. Munawwir mengartikan kata ini dengan makna *tasayyara al-jild*, mengelupasi kulit, menguliti.⁶³ Dengan makna ini, kata *sayarâ* bisa juga diartikan sebagai tindakan mengevaluasi, atau menilai dengan melakukan perbandingan antara rencana

⁶² Ahmad bin Muhammad ash-Shâwî al-Mishrî al-Khalwatî al-Mâkî, *Hasyiyah ash-Shâwî 'ala Tafsîr al-Jalâlain*, Beirut: Dâr al-Kutûb al-Ilmiyyah, 2014, Juz 2, hal. 70.

⁶³ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997, hal. 684.

kegiatan dan hasil yang telah diperoleh. Kata ‘*amalukum* berarti amalmu atau pekerjaanmu. Imam ash-Shawi menafsirkan ‘*amalukum* yaitu menghitung dan membalas atasnya atau dinilai. Kata ini bisa berarti amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, kalimat *sayarallâhu ‘amalukum wa rasûlûhû wal mu’minûn* sejatinya adalah pelaksanaan penilaian kinerja.

Imam al-Maraghi menafsirkan lebih rinci lagi bahwa wajib bagi kalian agar memperhatikan amal perbuatan dan ingatlah bahwa Allah Maha mengetahui maksud dan niat kalian. Maka sudah selayaknya bagi orang yang beriman agar takut kepada-Nya baik secara sembunyi maupun terang-terangan.⁶⁴ Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebelum kinerja seseorang dinilai orang lain maka alangkah baiknya orang tersebut menilai dirinya sendiri sebab Allah ‘*Azza wa Jalla* Maha Melihat semua perbuatan dan niat hambanya. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

رُويَ أَحْمَدُ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ الرَّسُولَ ﷺ قَالَ: لَوْ أَنَّ أَحَدَكُمْ يَعْمَلُ فِي صَحْرَةٍ صَمَاءٍ لَيْسَ لَهَا بَابٌ وَلَا كَوَّةٌ لَأَخْرَجَ اللَّهُ عَمَلَهُ لِلنَّاسِ كَأَنَّ مَا كَانَ.⁶⁵

Diriwayatkan bahwa Imam Ahmad dan al-Baihaqi dari Abi Sa’id RA sesungguhnya Rasulullah SAW telah bersabda: “Seandainya salah seorang di antara kamu melakukan suatu perbuatan di dalam gua yang tidak ada pintu dan lubangnya, maka amal itu tetap akan ditampakkan pada manusia menurut keadaannya”.(HR. Imam Ahmad dari Abi Sa’id RA)

Begitu pula dengan hadits yang diriwayatkan oleh Anâs bin Mâlik RA:

وَحَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ أَيُّوبَ وَأَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَرُهَيْبِرُ بْنُ حَرْبٍ وَعَلِيُّ بْنُ حُجْرٍ السَّعْدِيُّ . كُلُّهُمْ عَنْ ابْنِ عُثَيْبَةَ (وَاللَّفْظُ لِيَحْيَى) قَالَ حَدَّثَنَا ابْنُ عُثَيْبَةَ . أَحْبَبْنَا عَبْدَ الْعَزِيزِ بْنَ صُهَيْبٍ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ : مَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُتِنِي عَلَيْهَا خَيْرًا . فَقَالَ نَبِيُّ اللَّهِ ﷺ وَجِبْتُ وَجِبْتُ . وَمَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُتِنِي عَلَيْهَا شَرًّا فَقَالَ نَبِيُّ اللَّهِ ﷺ وَجِبْتُ وَجِبْتُ وَجِبْتُ . قَالَ عُمَرُ فَدَى لَكَ أَبِي وَأُمِّي مَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُتِنِي عَلَيْهَا خَيْرًا . فَعُلْتُ وَجِبْتُ وَجِبْتُ وَجِبْتُ . وَمَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأُتِنِي عَلَيْهَا شَرًّا .

⁶⁴ Imâm Ahmad Musthofâ al-Marâghî, *Tafsîr al-Marâghî*, Mesir: Syirkah al-Makatabah wa mathba’ah musthofâ al-Bâb al-Halabî wa Awlâduhu bi Mishri, 1365 M/ 1946 M, Juz, 11, hal. 20.

⁶⁵ Ahmad bin Muhammad bin Hanbâl al-Hanbâli. *Musnad al-Imâm Ahmad bin Hanbâl*. Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1995, Juz 1, hal. 352, no. hadits 226.

فَقَالَ وَجَبَتْ وَجَبَتْ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ. مَنْ أَثْنَيْتُمْ عَلَيْهِ حَيْرًا وَجَبَتْ لَهُ الْجَنَّةُ وَمَنْ أَثْنَيْتُمْ عَلَيْهِ شَرًّا وَجَبَتْ لَهُ النَّارُ. أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ.⁶⁶

Menceritakan kepada kami Yahya bin Ayyub dan Abû Bakar bin Abû Syaibah dan Zuhair bin Harb dan Ali bin Hujr As Sa'di semuanya dari Ibnu Ulayyah -sedangkan (lafadzhnya milik Yahya) telah mengabarkan kepada kami Abdul Azîz bin Shuhaib dari Anas bin Malik RA ia berkata; Suatu ketika iringan jenazah lewat di hadapan Rasulullah SAW, mayit itu dipuji dengan kebaikan, maka beliau pun bersabda: “Telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. Kemudian lewatlah iringan jenazah lain di hadapan beliau, namun mayat itu dicaci dengan keburukan, maka Rasulullah pun bersabda: “Telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. Maka Umar RA berkata, “Ibu dan ayahku menjadi tebusan bagimu, telah lewat iringan jenazah lalu mayit itu dipuji dengan kebaikan kemudian engkau mengatakan: telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. “Setelah itu, lewatlah jenazah lain, dan mayit itu dicaci dengan keburukan lalu engkau pun mengatakan: telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. Maka Rasulullah SAW pun bersabda: “Siapa yang telah kalian puji dengan kebaikan, maka telah wajib baginya surga. Dan siapa yang telah kalian cela dengan keburukan, maka telah wajib pula baginya neraka. Kalian adalah Syuhada`ullahi di muka bumi, kalian adalah Syuhada`ullahi (para saksi Allah) di muka bumi”. (HR. Muslim dari Anas bin Mâlik RA)

Imâm Nawâwi menerangkan hadits ini ada dua pendapat ulama, (1) pujian kebaikan yang diberikan atas mayit berlaku bagi orang yang memiliki *fadhlan* (*ahlu ma'rifat*). pujiannya sesuai dengan perbuatan si mayit maka jadilah ia *ahlul jannah*, (2) Setiap muslim yang wafat, manusia menganggapnya orang baik dengan dalil bahwa setiap muslim *ahlul jannah* sama saja apakah dia melakukan hal yang baik atau tidak. Meskipun dia tidak melakukan hal yang baik, maka tidak wajib manusia menghukuminya bahkan itu perkara yang berbahaya. Justru itu manusia berbaik sangka bisa jadi Allah SWT telah mengampuninya.⁶⁷

Dari kedua hadits tersebut di atas dapat diambil hikmahnya bahwa kinerja manusia baik yang tampak maupun yang tidak tampak akan tetap

⁶⁶ Imâm Abî al-Husain Muslim bin al-Hajjâj al-Qusyairi an-Naisâburiyi, *Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991, Juz 2, hal. 655, no. hadits 939, bâb *fîman Yaqnî 'alaihi Kharan aw Syaran min al-Mautâ*.

⁶⁷ Imâm Abi Zakariyâ Yahyâ bin Syarafu an-Nawâwî ad-Damasyqî, *al-Minhaj: Syarh Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991, Juz 7, hal. 19-20.

dinilai, diperlihatkan dan diminta pertanggungjawabannya dihadapan Allah Ta'ala, Rasul-Nya dan semua manusia.

2. *Self-Efficacy*

a) *Hakekat Self-Efficacy*

Self-efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura yang mengemukakan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. yang bertindak sebagai kerangka konseptual dan awal dari teori *self-efficacy*. *Self-efficacy* kadang-kadang disebut motif untuk bertindak efektif, suatu versi yang lebih khusus dari harga diri. Ini seperti yang dikatakan oleh John R. Schermerhorn et al, "*self-efficacy, sometimes called the "effectance motive," is a more specific version of self-esteem.* Menurut definisi *self-efficacy* adalah "*It is an individual's belief about the likelihood of successfully completing a specific task*".⁶⁸ jika diterjemahkan secara bebas, *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemungkinan berhasil dalam menyelesaikan tugas tertentu.

Menurut Colquitt "*self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success*".⁶⁹ Berdasarkan teori di atas, jika diterjemahkan secara bebas *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Dengan demikian dapat diartikan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas dengan sukses tergantung pada keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Don Hellriegel & John W. Slocum bahwa "*Self-efficacy is the individual's estimate of his or her own ability to perform a specific task in a particular situation*".⁷⁰ Berdasarkan dengan pendapat di atas jika diterjemahkan secara bebas dijelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan perkiraan seseorang akan kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan tugas tertentu dalam situasi tertentu. Dapat dikatakan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu tugas tertentu dan dalam situasi tertentu dengan baik bila ia yakin akan kemampuan dirinya.

Sementara itu menurut Bandura yang dikutip Santrock mengemukakan bahwa "*self-efficacy, the belief that one can master a situation and produce positive outcomes. Bandura (2009, 2010a) says that self-efficacy has a powerful influence over behavior*".⁷¹ Jika diterjemahkan secara bebas menurut Bandura dalam Santrock, *Self-efficacy* adalah

⁶⁸ John R. Schermerhorn, Jr, et al., *Organizational Behavior*, ..., hal. 29.

⁶⁹ Jason A. Colquitt, et al, *Organizational Behavior Improving*,..., hal. 170.

⁷⁰ Don Hellriegel dan John W. Slocum, Jr, *Organizational Behavior*. USA: South-Western Cengage Learning, 2011, hal. 151.

⁷¹ John W. Santrock, *Educational Psychology*....., hal. 236.

keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan memproduksi hasil yang positif. *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Dengan demikian, *self-efficacy* merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi prestasi seseorang.

Demikian pula Robbins mengatakan bahwa “*self-efficacy refer to an individual’s belief that he or she is capable of performing a task*”.⁷² *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu menjalankan sebuah tugas. Lebih jauh Robbins mengemukakan bahwa: “*the higher your self-efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed*”.⁷³ Jika diterjemahkan secara bebas semakin tinggi *self-efficacy* yang kamu miliki, semakin percaya diri di dalam kemampuan kamu untuk dapat keberhasilan.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki menjelaskan “*self-efficacy is a person’s belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task, (self-efficacy is belief in one’s ability to do a task)*”.⁷⁴ Pendapat ini jika diterjemahkan secara bebas bermakna bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan diri akan peluang keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas tertentu, serta percaya pada kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas.

Sementara Baron dan Byrne mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.⁷⁵

Sedangkan menurut Woolfook, “*self-efficacy refers to the knowledge of one’s own ability to successfully accomplish a particular task with no need for comparisons with other’s ability*”.⁷⁶ Pendapat ini jika diterjemahkan secara bebas bermakna bahwa *Self-efficacy* mengacu kepada pengetahuan tentang kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas tertentu secara sukses dengan tidak perlu membandingkan kemampuan orang lain. Pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa setiap individu yang memiliki *self-efficacy* selalu merasa optimis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukses tanpa melihat keberhasilan orang lain.

Islam juga memiliki konsep efikasi diri (*self-efficacy*) sebagaimana firman Allah *Ta’ala* sebagai berikut:

⁷² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, ...*, hal. 258.

⁷³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, ...*, hal. 258.

⁷⁴ Robert Kreitner dan Angelo Knicki, *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill, 2010, hal. 144.

⁷⁵ Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial* terjemahan Ratna Djuwita, Jakarta: Erlanga, 2004, hal. 183.

⁷⁶ Anita Woolfook, *Educational Psychology*, USA: Person Education, 2007, hal. 332.

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ﴿٣٠﴾

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan syurga yang telah dijanjikan Allah kepadamu".(Fushshilat/41: 30)

Sementara Raymond R. Noe et al, mengemukakan bahwa. *"self-efficacy is the employees' belief that they can successfully learn the content of the training program"*.⁷⁷ Jika diterjemahkan secara bebas *Self-efficacy* adalah keyakinan para karyawan bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Menurut John W. Newstrom mengatakan bahwa, *"self-efficacy is different from self-esteem, which is broader feeling of like or dislike for oneself"*.⁷⁸ Jika diterjemahkan secara bebas maksudnya adalah *self-efficacy* berbeda dari harga diri, yang merupakan perasaan yang lebih luas dari suka atau tidak suka untuk diri sendiri.

Selain itu Anita Woolfolk mengemukakan pandangannya tentang *self-efficacy* yakni:

*Self-efficacy is concerned with judgment of personal capabilities; self-esteem is concerned with judgments of self-worth. There is no direct relationship between self-esteem and self-efficacy. It is possible to feel highly efficacious in one area and still not have a high level of self-esteem, or vice versa.*⁷⁹

Jika diterjemahkan secara bebas *Self-efficacy* adalah perhatian terhadap penghakiman atas kemampuan pribadi, harga diri berkaitan dengan penilaian harga diri. Tidak ada hubungan langsung antara harga diri dan *self-efficacy*. Ini mungkin untuk merasakan sangat baik dalam satu area dan masih tidak memiliki harga diri tingkat tinggi, atau sebaliknya.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan bahwa *"self-efficacy is an individual's beliefs concerning his or her ability to perform specific tasks successfully"*.⁸⁰ Jika diterjemahkan secara bebas, keyakinan individu tentang kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas tertentu dengan berhasil. Menurut Craig C. Pinder menyatakan bahwa,

⁷⁷ Raymond A. Noe et al., *Human Resource Management, Gaining A competitive Advantage*. Asia: Mc Graw-Hill, 2008, hal. 280.

⁷⁸ John W. Newstrom. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*, New York: McGraw-Hill Education, 2011, hal. 122.

⁷⁹ Anita Woolfolk. *Educational Psychology*,..., hal. 322.

⁸⁰ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron. *Behavior In Organizations*, New Jersey of Canada: Prentice-Hall, Inc., 2000, hal. 107.

*“self-efficacy is a concept from social cognitive theory a theory that posits that human behavior, human cognition, and the environment all interact in a mutually causal manner to determine one another”.*⁸¹

Menurut Craig C. Pinder jika diterjemahkan secara bebas menyatakan bahwa, *self-efficacy* adalah konsep dari teori kognitif sosial sebuah teori yang mengemukakan bahwa perilaku manusia, kognisi manusia, dan lingkungan semua berinteraksi dengan cara saling mempengaruhi satu sama lain.

Sejalan dengan hal tersebut Vecchio menambahkan bahwa efikasi diri sebagai rasa memiliki kompetensi (*sense of competence*) yang timbul dari adanya suatu rasa dari seseorang bahwa dirinya memiliki penguasaan (*mastery*) sehingga mampu untuk menangani tugas yang diberikan kepadanya.⁸²

Selanjutnya menurut Bandura yang dikutip oleh Schermerhorn bahwa, *“self-efficacy refers to a person’s belief that she or he capable of performing a task”.*⁸³ Jika diterjemahkan secara bebas *self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu melaksanakan suatu tugas tertentu.

Hakim berpendapat, *self-efficacy* secara sederhana dapat dikatakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.⁸⁴ Sedangkan Menurut Alwisol, *self-efficacy* adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan.⁸⁵ Sudrajat berpendapat bahwa *Self-efficacy* bukan merupakan keterampilan yang dapat dirasakan melainkan keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap dirinya.⁸⁶

Sementara Stajkovic dalam Luthans mengemukakan:

Self-efficacy refers to an individual’s conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and

⁸¹ Craig C. Pinden. *Work Motivation in Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill.2008, hal. 190.

⁸² Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior, Core Concepts*, Ohio: Thomsons South Western, 2006, hal. 54.

⁸³ John R. Schermerhorn, JR. *Introduction to Management*, Asia: John Wiley and Sons Inc, 2010, hal. 359.

⁸⁴ Thursan Hakim, *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*, Jakarta: Puspa Swara, 2002, hal. 23.

⁸⁵ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, Malang : UMM Pres, 2004, hal. 344.

⁸⁶ Dadang Sudrajat, *Program Pengembangan Self-Efficacy bagi Konselor di SMA Negeri se-Kota Bandung, Tesis*, Bandung: UPI, 2008.

courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context”.⁸⁷

Pendapat di atas jika diterjemahkan secara bebas bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Berdasarkan analisis beberapa konsep yang dikemukakan tersebut maka dapat disintesis bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Bandura mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain:⁸⁸

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*). Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.
2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*). Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.
3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*). Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.
4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*). Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang

⁸⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: Mc Graw-Hill, 2011, hal. 203.

⁸⁸ Albert Bandura, (1997), *Self-efficacy, The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company, 1997, hal. 80-107.

ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Berkaitan dengan stres dan cemas, Allah SWT melarang manusia untuk memiliki sifat seperti itu, sebagaimana firman Allah *Ta'ala* di dalam al-Qur'an, yakni;

... لَا تَحْزَنْ إِنْ أَلَّكَ اللَّهُ مَعَنَا ... ﴿٩٠﴾

... Janganlah kamu bersedih, Sesungguhnya Allah beserta kita ... (at-Taubah/9 :40)

Al-barousawy menafsirkan *inna Allah ma'anâ* yakni: pertolongan dan penjagaan.⁸⁹ Apabila seorang manusia menyerahkan segala ketentuan pada Allah SWT maka orang tersebut berada dalam pertolongan dan penjagaan Allah *Ta'ala*. Oleh karena itu janganlah bersedih terhadap ketentuan Allah SWT karena sedih, stres dan cemas akan menjadikan *self-efficacy* menjadi rendah.

Self-efficacy juga dapat menghasilkan (1) keputusan untuk menampilkan tugas tertentu dalam konteks tertentu; (2) sejumlah usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas, (3) tingkat daya tahan yang muncul tidak sesuai dengan bukti dan kesulitan yang dihadapi. Berikut dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi; (1) pemilihan perilaku yaitu keputusan yang dibuat misalnya tugas, pekerjaan atau bidang karir tertentu, (2) Usaha motivasi yaitu orang mencoba lebih keras, (3) daya tahan, yaitu orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan bangkit dan akan bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, (4) pola pemikiran fasilitatif, yaitu penilaian *self-efficacy* mempengaruhi perkataan diri sendiri, atau menyadari akan diri, (5) daya tahan terhadap stres, yaitu rasa percaya diri tinggi akan penuh percaya diri dan *self-efficacy* rendah tidak tahan menghadapi masalah sehingga sering stres.⁹⁰

⁸⁹ al-Barousawy, Imam Syekh Isma'il haqqi al-Bar, *Tafsir Ruh al-Bayan*, Istanbul: Mathbah 'Utsmaniyyah, t.th., juz.3, hal. 435.

⁹⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior*,..., hal. 205.

Kemudian George dan Jones juga berpendapat bahwa, *Employees with high self-efficacy believe that they can attain difficult goals, and this belief contributes to their acceptance, commitment, and motivation to achieve them, and sometimes providing employees with flexibility to achieve their difficult goals can increase their self-efficacy and performance.*⁹¹

Berdasarkan pendapat tersebut diterjemahkan secara bebas bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi merasa yakin bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang sulit, dan keyakinan ini memberikan kontribusi bagi penerimaan, komitmen dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, dan kadang memberikan fleksibilitas atau keleluasan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang sulit tersebut sehingga dapat meningkatkan *self-efficacy* dan kinerja.

Hal tersebut senada dengan pendapat Kreitner dan Kinicki. Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa ada keterkaitan antara *self-efficacy* dengan kinerja. *"the relationship between self-efficacy and performance is a cyclical one. Efficacy and performance cycles can spiral upward toward success or downward toward failure"*.⁹² Jika diterjemahkan secara bebas artinya hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja adalah satu siklus. Apabila siklus semakin tinggi maka akan berhasil dalam melaksanakan satu pekerjaan, sebaliknya siklus rendah maka akan gagal dalam melaksanakan satu pekerjaan. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri sangat penting dan memiliki nilai yang sangat strategis serta berhubungan langsung dengan kinerja.

Efikasi diri yang tinggi menurut Santrock tidak akan menghasilkan kinerja yang kompeten bila pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kurang.⁹³ Bahkan Santrock menjelaskan *"Low self-efficacy teachers don't have confidence in their ability to manage their classrooms, become stressed and angered at students' misbehavior....."*.⁹⁴ Jika diterjemahkan secara bebas bahwa guru dengan *self-efficacy* rendah tidak memiliki kepercayaan diri dalam kemampuan mereka untuk mengelola kelas mereka, menjadi stres dan marah pada kesalahan siswa. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas jelas bahwa efikasi diri dapat juga mempengaruhi kemampuan atau kompetensi guru terutama di dalam kelas.

Sedangkan model *self-efficacy* yang dapat mengukur jalan menuju keberhasilan atau kegagalan dapat digambarkan oleh Albert

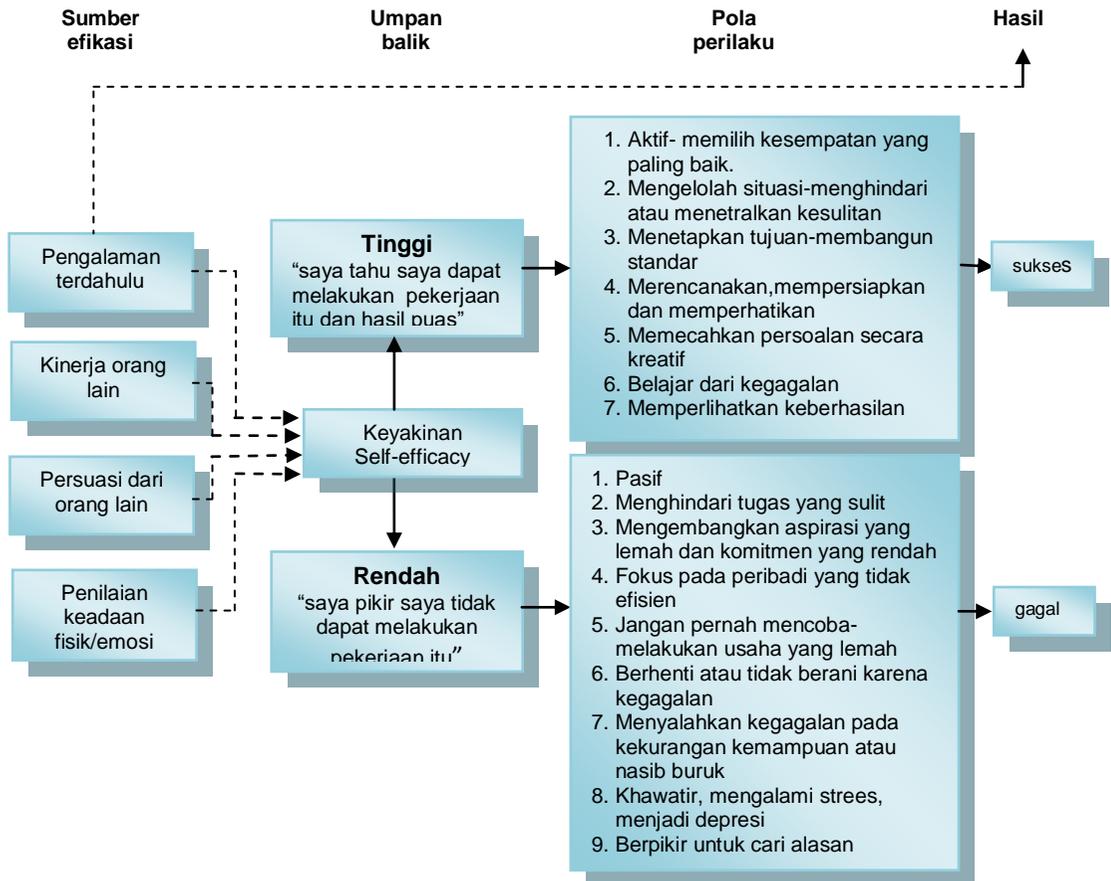
⁹¹ Jennifer M. George, Garet R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2008, hal. 233-234.

⁹² Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill, 2010, hal. 128.

⁹³ John W. Santrock, *Educational Psychology.....*, hal. 245-246.

⁹⁴ John W. Santrock, *Educational Psychology.....*, hal. 451.

Bandura dalam Kreitner dan Kinicki seperti yang terlihat gambar di bawah ini:⁹⁵



Gambar 2.2 Bandura's Self-Efficacy Workplace Application

Sumber: Diadaptasi dan diterjemahkan dari: James L. Gibson, *et al.*, *Organization Behavior, Structure, Processes*.

Berdasarkan ilustrasi yang digambarkan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki nilai positif dan negatif. Artinya bahwa, ketika individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berdampak pada suatu keberhasilan dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Sementara individu yang memiliki *self-efficacy* rendah akan mengalami kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, *self-efficacy* merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi prestasi seseorang. Bagi pegawai, perilaku tugas pekerjaan dan hasil adalah kinerja yang efektif. Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi memiliki harapan yang

⁹⁵ James L. Gibson, *et al.*, *Organization: Behavior, ...*, hal. 114.

kuat tentang kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses dalam situasi yang baru.

c) Peningkatan *Self-Efficacy*

Seseorang yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi cenderung mempunyai kepercayaan diri yang tinggi pula. Dengan percaya diri yang tinggi berarti ia berprasangka baik kepada dirinya. Sebaliknya orang yang berprasangka buruk pada dirinya maka pada dirinya terdapat efikasi diri (*self-efficacy*) yang rendah. Prasangka buruk merupakan hal yang dilarang Allah SWT sebagaimana di dalam al-Qur'an:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا أَتُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢﴾

Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan prasangka, karena sebagian dari prasangka itu dosa. dan janganlah mencari- cari keburukan orang dan janganlah menggunjingkan satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima taubat lagi Maha Penyayang.(al-Hujarât/49: 12)

Imam an-Nawâwi menafsirkan *ijtanibu katsiran min azh-zhanni*: maka berhati- hatilah dan perhatikanlah pada tiap prasangka hingga mengetahui jenis prasangka itu. Karena ada sebagian prasangka yang wajib untuk diikuti seperti perbuatan yang tidak terputus (kepada Nabi) dan prasangka baik pada Allah SWT. Juga prasangka baik terhadap sesama mukmin. Sedangkan prasangka yang haram seperti prasangka dalam ketuhanan (aqidah), kenabian dan prasangka buruk terhadap mukmin. Dan prasangka yang mubah seperti prasangka perkara dalam penghidupan.⁹⁶

Raymond R. Noe menegaskan bahwa para manajer dapat meningkatkan tingkat keyakinan diri karyawan dengan cara antara lain:

(1) *letting employees know that the purpose of training is to try to improve performance rather than to identify areas in which employees are incompetent*, (2) *providing as much information as possible about the training program and purpose of training prior to the actual training*, (3) *showing employees the training success of their peers who*

⁹⁶ Syaikh Muḥammad Nawâwi al-Bantani al-Jâwi, *Tafsîr al-Munîr li Ma'âlimi at-Tanzîl*, Istanbul: al-Mathbah al-Utsmaniyyah, 1305 H, juz. 2, hal. 317.

*are now in similar jobs, (4) providing employees with feedback that learning is under their control and they have the ability and the responsibility to overcome any learning difficulties they experience in the program”.*⁹⁷

Berdasarkan pendapat tersebut jika diterjemahkan secara bebas dikatakan bahwa untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan para manajer harus memperhatikan beberapa kiat di antaranya; (1) membiarkan karyawan untuk mengetahui bahwa tujuan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dari pada mengidentifikasi kelemahan-kelemahan karyawan, (2) perlu menyediakan informasi sebanyak mungkin tentang program dan tujuan pelatihan sebelum memulai pelatihan yang sebenarnya. Perlu menunjukkan keberhasilan pelatihan para karyawan kepada rekan kerjanya, dan (3) memberikan umpan balik kepada para karyawan bahwa pembelajaran dibawah kendalinya memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dan tanggung jawab untuk mengatasi kesulitan-kesulitan pembelajaran yang dialami.

Robert C. Back juga berpendapat bahwa *self-efficacy* secara tidak langsung memainkan peran vital dalam menentukan kinerja manusia lainnya, seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, kesempatan yang dirasakan terhadap suatu proyek. Dalam *self-efficacy* terdapat empat prinsip yaitu: (1) *self-efficacy* dapat meningkatkan prestasi pribadi, (2) *self-efficacy* dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja jika seseorang melihat orang lain sama dengan keberhasilan atau kegagalannya pada suatu tugas tertentu, (3) seseorang dapat dibujuk bahwa ia mampu mengatasi suatu situasi yang sulit, tetapi hal ini akan merusak jika gagal di dalam situasi tersebut, (4) *self-efficacy* memiliki hubungan dengan tekanan emosional.⁹⁸

Self-efficacy bukan merupakan karakteristik, maka *self-efficacy* dapat ditingkatkan melalui pelatihan atau pengembangan yang tertuju pada sumber- sumber sebagai berikut: (1) pengalaman penguasaan dan pencapaian kinerja, (2) pengalaman pribadi dan permodelan, (3) persuasi sosial, (4) peningkatan fisik dan emosional atau psikologis. Kouzer dan Posner mendukung pendapat di atas bahwa untuk meningkatkan *self-efficacy* ada empat tindakan yaitu: (1) penguasaan, (2) pengambilan model, (3) dukungan, (4) menafsirkan kembali stres. Pengambilan model atau penguasaan adalah belajar melaksanakan tugas dengan baik. Dukungan adalah mendengar dari orang yang memberi semangat dan dorongan untuk bekerja sebaik mungkin. Menafsirkan kembali stres adalah membaca isyarat stres, sehingga dalam melaksanakan tugas yang baik dan menentukan cara-

⁹⁷ Raymond A. Noe *at al.*, *Human Resource Management, ...*, hal. 280.

⁹⁸ Robert C. Back, *Motivation*. New Jersey: Pertice Hall, 2005, hal. 312.

cara memodifikasi keyakinan dengan kemampuan ketika merasakan isyarat stres.⁹⁹

d) Dimensi *Self-Efficacy*

Sementara Gibson, Ivancevich, Donelly dan Konopaske mengatakan bahwa “*self-efficacy belief that one can perform adequately in a particular situation*”.¹⁰⁰ Ini bermakna bahwa keyakinan seseorang dapat melakukan pekerjaan secara memadai dalam situasi tertentu. Selanjutnya Gibson et al, membagi *self-efficacy* menjadi tiga dimensi yakni:

(1) *magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; (2) strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak; and (3) generality, the degree to which the expectation is generalized across situations.*¹⁰¹

Jika diterjemahkan secara bebas, *magnitude* atau keyakinan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan apapun. *Strength* mengacu pada keyakinan seseorang yang berhubungan dengan besarnya kekuatan atau kelemahan seseorang sedangkan *generality* yakni harapan dan keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia dapat melaksanakan suatu pekerjaan dalam berbagai situasi.

1. Dimensi *Magnitude*

Mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self-efficacy* seseorang berbeda satu sama lain. Tingkat kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan *self-efficacy*. Pada suatu tugas atau aktifitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self-efficacy* yang tinggi pada permasalahan ini. Sebagai contoh, Bandura (1997) menjelaskan keyakinan akan kemampuan meloncat pada seorang atlet. Seorang atlet menilai kekuatan akan dari keyakinannya bahwa dia mampu melampaui kayu penghalang pada ketinggian yang berbeda. Seseorang dapat memperbaiki atau meningkatkan *self-efficacy belief* dengan mencari kondisi yang mana dapat menambahkan tantangan dan kesulitan yang lebih tinggi levelnya.

2. Dimensi *Generality*

Mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self-efficacy* dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi pada banyak aktifitas atau pada aktifitas tertentu saja. Dengan semakin banyak

⁹⁹ Robert C. Back, *Motivation, ...*, hal. 123-124.

¹⁰⁰ James L. Gibson, et al., *Organization: Behavior, ...*, hal. 113.

¹⁰¹ James L. Gibson, et al., *Organization: Behavior, ...*, hal. 159.

self-efficacy yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self-efficacy* seseorang.

Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam- macam aktifitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda- beda. Diantaranya tingkat kesamaan aktifitas, perasaan di mana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditunjukkan.

3. Dimensi *Strenght*

Terkait dengan kekuatan dari *self-efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu.¹⁰²

e) Kajian al-Qur'an dan Hadits tentang *Self-Efficacy*

Adapun konsep *Self-efficacy* di dalam Al Qur'an dijelaskan dalam ayat berikut;

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن
 نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ
 رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٤٦﴾

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami;

¹⁰² Albert Bandura, (1997), *Self-efficacy, The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company, 1997, hal. 34-37.

ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir.(al-Baqarah/2: 286)

Imam al-Qurthubi dalam tafsir mengatakan *ishran* artinya *tsiqan*: sesuatu yang berat atau perkara yang sulit dan sukar atau pekerjaan yang berat.¹⁰³ Karena manusia di dalam kehidupan atau pekerjaan pasti akan mengalami kesulitan. Dari ayat ini Allah *Ta'ala* berfirman bahwa seseorang dibebani hanya sesuai dengan kesanggupannya. Islam adalah agama yang tidak membebani manusia dengan beban yang berat dan sulit.

Allah *Ta'ala* memberikan kemampuan menyelesaikan masalah kepada individu di dunia berdasarkan atas kemampuannya, sehingga dalam menjalankan suatu tugas dalam kehidupan seperti dalam menyelesaikan masalah haruslah dengan penuh keyakinan. Yakinlah pada kemampuan yang dimiliki agar semua masalah yang terjadi dapat dihadapi dengan baik, sehingga menjadi orang yang lebih baik lagi kedepannya. Terlebih lagi dengan keringanan yang Allah SWT berikan kepada manusia sebagaimana sabda Nabi SAW:

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُحَمَّدٍ بْنُ حَوْشَبٍ الْفَرَزِيدِيُّ، قَالَ: حَدَّثَنَا أُعْيُوبُ بْنُ سُرَيْجٍ، قَالَ: حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ الدَّيْلَمِيُّ، عَنْ شَهْرِ بْنِ حَوْشَبٍ عَنْ أَبِي دَرِّ الْعِغْلَوِيِّ -رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ-، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: إِنَّ اللَّهَ فَدَّ تَجَوَّزَ عَنْ أُمَّتِي الْخَطَأَ، وَالنَّسِيَانَ، وَمَا اسْتَكْرَهُوا عَلَيْهِ.¹⁰⁴

Menceritakan pada kami Ibrâhîm bin Muḥammad bin Yûsuf al-Firyâbî, berkata: menceritakan pada kami Ayyûb bin Suwaid, berkata: menceritakan pada kami Abû Bakr al-Huzailiyu, dari Syahr bin Ḥawsyabi dari Abi Dzar al-Ghifârî RA berkata: Rasûlullah SAW bersabda: Sesungguhnya Allah telah memaafkan dari umatku kekeliruan, kealpaan dan apa-apa yang dipaksakan terhadap mereka.(HR. Ibn Mâjah dari Abû Dzar al-Ghifârî RA)

Dengan kemudahan yang Allah *Ta'ala* berikan kepada manusia sepatutnya bersyukur bahwa kekeliruan, kealpaan dan terpaksa menjadikan mudah menyelesaikan masalah dan menambah keyakinan karena hal tersebut di luar kuasa manusia.

Konsep *Self-efficacy* juga terdapat pada Surat Âli Imrân ayat 139;

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

¹⁰³ Abî 'Abdillâh Muḥammad bin Aḥmad bin Abi Bakar al-Qurthubî, *al-Jâmi' liahkâm al-Qur'ân wa al-Mubayyin Limâ Tadhammanahu Min as-Sunnah wa Ayi al-Furqân*, Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1427 H/ 2006 M, Juz 4, hal. 502.

¹⁰⁴ al-Ḥâfidz Abi 'Abdillâh Muḥammad bin Yazîd al-Qazuwinî Ibn Mâjah, Sunan Ibn Mâjah, Beirut: Dâr al-Jîli, 1998, Juz 3, hal. 444, bâb *Thalâq al-Makruh wa al-Nâsi*.

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.(Âli Imrân/3: 139)

Makna *wa lâ tahinû* dalam Tafsîr Khâzin artinya janganlah kalian bersikap lemah dalam berjihad. *Wa lâ tahzanû* artinya janganlah bersedih hati karena banyaknya yang terbunuh sebab mereka yang terbunuh berada dalam syurga.¹⁰⁵ Pada ayat ini Allah *Ta'ala* menghendaki agar kaum muslimin jangan bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami kekalahan dan penderitaan yang cukup pahit pada Perang Uhud, karena kalah atau perang dalam suatu peperangan adalah soal biasa di mana hal tersebut masuk dalam ketentuan Allah *Ta'ala*.

al-Mubârafuri dalam buku sirahnya¹⁰⁶ mengkisahkan ketika kaum kafir Quraisy menahan diri untuk mengejar pasukan muslim di celah-celah gunung uhud, Abu Sofyan maju ke atas gunung uhud (ke arah pasukan muslimin) lalu bicara: “mana ibnu Abi Kabsyah¹⁰⁷?” Rasul berkata: ”jangan jawab”. “mana ibnu Abi Quhafah¹⁰⁸?”, “mana ibnu al-Khattab?” Abu Sufyan melanjutkan perkataannya: “Sungguh mereka telah terbunuh, sekiranya mereka masih hidup tentu mereka akan menjawabnya”.¹⁰⁹ Umar tidak dapat menahan dirinya, maka ia berkata:”Wahai musuh Allah! Orang yang kau sebutkan itu masih hidup”.Berkata Abu Sufyan: “Ini adalah pembalasan atas kekalahan kami di perang badar, perang di antara kita seimbang”. Umar menjawab:”Tidak sama! Prajurit kami yang gugur akan berada di dalam syurga, sedangkan prajurit kalian yang gugur akan berada

¹⁰⁵ Imâm ‘Aliyuddin ‘Ali bin Muḥammad bin Ibrâhîm al-Baghdady al-Khâzin, *Tafsîr al-Khâzin Musamma: Lubâbu at-Ta’wil fi Ma’anî Tanzîl*, Mesir: Dâr al-Kutûb al-‘Arabiyah al-Kubra, t.th., juz 1, hal. 304.

¹⁰⁶ Shafiyyu ar-Rahmân al-Mubârafuri, *ar-Rahîq al-Makhtûm*, Qatar: Wazâratu al-Awqâf wa Syuûni al-Islâmiyyah, 2007, hal. 278-279, bâb *Syamâtatuh Abû Sufyân ba’da Nihâyah al-Ma’rakah wa Ḥadîtsuhu ma’a Umar*.

¹⁰⁷ Abu Kabsyah adalah gelar bagi suami Halimah, namanya adalah al-Harits bin Abdul Uzza dari keturunan Bani Sa’ad juga, lalu terkenal dengan gelar itu. Pribadi Nabi SAW setelah diangkat menjadi nabi dan rasul dan berdakwah di tengah-tengah masyarakat ramai sering diejek oleh golongan musyrikin Quraisy dengan sebutan Ibn Abi Kabsyah (anak laki-laki Abu Kabsyah). Ejekan ini bertujuan menghina Nabi SAW. Lihat pada: Moenawar Chalil, *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad SAW*, Jakarta: Gema Insani, 2006, Jilid I, hal. 68.

¹⁰⁸ Ibnu Abu Quhafah adalah gelar Sahabat Abu Bakar ash-Shiddiq. Nama beliau yang sesungguhnya adalah Abdullah bin Abu Quhafah –Utsman- bin Amir bin Amru bin Ka’ab bin Sa’ad bin Taim bin Murrah bin Ka’ab bin Lu’ai bin Ghalib bin Fihri al-Quraisy at-Taimi. Bertemu nasabnya dengan Nabi saw pada kakek Murrah bin Ka’ab bin Lu’ai, Kakek keenam. Ibunya adalah Ummu al-Khair binti Shakhr bin Amir bin Ka’ab bin Sa’ad bin Taim. Beliau lahir dua tahun setelah tahun gajah atau lebih muda dua tahun dari Rasulullah SAW. Ayahnya diberi kunyah “Abu Quhafah”. Lihat pada: Ahmad Rofi’i Usmani, *Mutiara Akhlak Rasulullah*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2006, hal. 64.

¹⁰⁹ Imâm Aḥmad Musthofâ al-Marâghî, *Tafsîr al-Marâghî*, ..., Juz, 4, hal. 80.

di neraka”. Kemudian berkata Abu Sufyan:”Wahai Umar, kemarilah”. Maka Rasulullah bersabda:”hampirilah dia, lihat apa maunya!”. Maka Umar menghampirinya, setelah mendekat Abu Sufyan bertanya:”Demi Allah, aku memohon padamu wahai Umar, apakah kami benar- benar membunuh Muhammad?”. ”Demi Allah, sama sekali tidak!”, jawab Umar. “beliaupun dapat mendengar perkataanmu saat ini”. Abu Sufyan berkata:”engkau bagiku lebih jujur dari pada Ibnu Qami’ah¹¹⁰”.

Pada kisah tersebut Nabi mengajarkan kepada manusia agar jangan lemah dan mudah menyerah. Nabi SAW mengajarkan agar tetap yakin akan keberhasilan walau terlihat kegagalan di hadapan mata. Telah diketahui bahwasanya Allah *Ta’ala* menciptakan manusia dengan kelebihan yang lebih sempurna dari makhluk lainnya yang telah diciptakan-Nya, sehingga manusia sudah semestinya yakin bahwasanya ia mampu untuk menyelesaikan segala permasalahan yang dihadapainya dengan penuh keyakinan. Jalani permasalahan yang ada dengan penuh keyakinan bahwa ini hanyalah sebuah ujian hidup dan mereka bisa lebih baik lagi kedepannya.

Sebenarnya sebelum Bandura, *self-efficacy* telah dibicarakan oleh orang islam hidup pada zaman tabi’i tabi’in melalui lisan Imâm al-Ghazali. Beliau mengatakan dalam *Ihyâ ‘Ulûm ad-Dîn* menukil dari kalam Imâm Khalîl, sebagai berikut;

قَالَ الْحَلَيْئِيُّ بَابِ أَحْمَدَ : الرِّجَالُ أَرْبَعٌ : رَجُلٌ يَخْرِى وَ يَخْرِى أَنَّهُ يَخْرِى , فَذَلِكَ عِلْمٌ فَاصِحٌّ .
وَرَجُلٌ يَخْرِى وَ لَا يَخْرِى أَنَّهُ يَخْرِى , فَذَلِكَ نَأْمٌ فَلْيَقْطَوْهُ . وَرَجُلٌ لَا يَخْرِى وَ يَخْرِى أَنَّهُ لَا يَخْرِى ,
فَذَلِكَ مُسْتَشْرَدٌ فَعَلِّمْهُ . وَرَجُلٌ لَا يَخْرِى وَ لَا يَخْرِى أَنَّهُ لَا يَخْرِى , فَذَلِكَ جَاهِلٌ فَخَعِّدْهُ .¹¹¹

Berkata Imam Khalîl bin Ahmad¹¹²: ada empat macam orang laki-laki yaitu: (1) orang laki-laki yang tahu dan dia tahu bahwa dia itu tahu,

¹¹⁰ Ibnu Qami’ah adalah orang pertama yang menyatakan bahwa Nabi SAW telah terbunuh. Dikisahkan pada perang uhud, Sahabat Mush’ab bin Umair RA bertempur dengan gigih untuk melindungi Rasulullah dari serbuan Ibnu Qami’ah dan kawan- kawannya, sementara panji- panji perang berada dalam genggamannya. Musuh lalu menebas tangan kanannya, lalu melanjutkan pertempuran sampai tangan kirinya juga putus. Kemudian dia berusaha memungut panji- panji itu dengan dada dan lehernya hingga terbunuh. Pembunuhnya adalah Ibnu Qami’ah, yang menyangka bahwa dia adalah Rasulullah -karena memang mirip-. Ibnu Qami’ah langsung kembali ke pasukannya seraya berteriak gembira, ”Muhammad sudah terbunuh!” Lihat pada: Faris Khairul Anam, *Sirah Nabawiyah*, Jakarta: Qisti Press, 2014, hal. 315.

¹¹¹ al-Imâm Abî Hâmid Muḥammad bin Muḥammad al-Ghazâlî, *Ihyâ ‘Ulûm ad-Dîn*, Beirut: Dâr al-Qalam, t.th, Juz 1, hal. 59, Bâb *Sâdis fî Afât al-‘Ilmi wa Bayân ‘Alâmât ‘Ulamâ al-Âkhirat wa al-‘Ulamâ as-Sûi*.

¹¹² Imam Khalîl bin Ahmad bin ‘Abdurrahman al-Farahidy al-Bashri adalah tabi’i Tabi’in ahli bahasa arab dan ilmu ‘arudh, seorang yang ‘alim. Ahli ilmu lisan, tawadhu, zuhud, ‘afaf. Lahir tahun 100 H wafat tahun 170 atau 160 atau 175 H. Lihat dalam: Sayyid Muḥammad

mereka itu orang yang 'alim, maka ikutlah kamu kepadanya, (2) orang laki-laki yang tahu dan dia tidak tahu bahwa dia itu tahu, mereka itu orang yang tidur, maka bangunkanlah mereka, (3) orang laki-laki yang tidak tahu dan dia tahu bahwa dia itu tidak tahu, mereka itu orang-orang yang membutuhkan pengajaran, maka ajarilah mereka, (4) orang laki-laki yang tidak tahu dan dia tidak tahu bahwa dia itu tidak tahu, mereka itu adalah orang yang bodoh, maka hindarilah dari mereka.

Perkataan di atas merupakan pendapat dari konsep dasar efikasi diri (*Self-efficacy*) di mana seseorang yang mampu mendeteksi akan kemampuan dirinya (berilmu) dan ia mengamalkan ilmunya maka ia termasuk pada orang yang memiliki efikasi diri (*Self-efficacy*) yang tinggi. Sedangkan orang yang tidak tahu akan kemampuan dirinya padahal ia mampu maka ia termasuk orang yang lalai yakni orang yang berefikasi diri rendah. Orang yang tahu bahwa ia tidak memiliki kemampuan maka ia perlu untuk menumbuhkan efikasi pada dirinya (*Self-efficacy*) dengan cara belajar. Yang terakhir adalah orang yang tidak tahu bahwa ia tidak ada kemampuan pada dirinya, ini yang berbahaya. Ia akan melakukan sesuatu tanpa didasari ilmu. Inilah orang sesat yang dapat menyesatkan orang yang mengikutinya.

3. Kompetensi Profesional

a) Hakekat Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi dalam bahasa Inggris berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, kompetensi.¹¹³ Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu.¹¹⁴ Kompetensi juga diartikan sebagai perpaduan unsur pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.¹¹⁵

Menurut Littrell kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktek.¹¹⁶ Sedangkan menurut Stephen J. Kenezovich, kompetensi

bin Muhammad al-Husaini az-Zabîdî, *Ittihâf as-Sâdah al-Muttaqîn bi Syarh Ihyâ 'Ulûm ad-Dîn*, Beirut: Muassasah at-Târikh al-'Arabî, 1994, Juz 1, hal. 352-353.

¹¹³ John M. Echols, Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia and English*,..., hal. 132.

¹¹⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,..., hal. 759.

¹¹⁵ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 38.

¹¹⁶ JJ. Litrell, *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984, hal. 310.

adalah kemampuan- kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.¹¹⁷ Kompetensi menurut Kenezovich adalah merupakan hasil dari penggabungan dari kemampuan- kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa pengetahuan, keterampilan, kecerdasan dan lain- lain yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.

Hornby dalam Ahmad Habibullah¹¹⁸, “*competence is person having ability, power, authority, skill, knowledge to do what is needed*”. Jika diterjemahkan secara bebas menyatakan bahwa kompetensi orang yang memiliki kesanggupan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan, serta pengetahuan untuk melakukan apa yang diperlukan. Sahertian melihat bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang diperoleh melalui melalui pendidikan dan pelatihan.¹¹⁹

Spencer and Spencer mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik yang menonjol dari seorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dari atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi.¹²⁰ R. M. Guion dalam Spencer and Spencer¹²¹ mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berfikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi adalah merujuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya.

Syaiful Sagala berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.¹²² Sedangkan Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha, kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seorang yang bisa membuat seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.¹²³ Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap

¹¹⁷ Stephen J. Kenezovich, *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984, hal. 17.

¹¹⁸ Achmad Habibullah, Suprpto, *et. al.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*, Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012, hal. 10.

¹¹⁹ Achmad Habibullah, Suprpto, *et. al.*, *Kompetensi Paedagogik Guru*,... hal. 10.

¹²⁰ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence At Work*,... hal. 9.

¹²¹ Udin Syaifudin Saud, *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2008, hal. 45.

¹²² Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung, Alfabeta, 2011, hal. 29.

¹²³ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28054/3/Chapter%20II.pdf>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 08.19 WIB.

yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya¹²⁴.

Kata kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.¹²⁵ Sedangkan dalam Undang- Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.¹²⁶

Allah SWT pun telah berfirman agar manusia berbuat sesuai dengan kemampuannya, sebagaimana ayat yang terdapat di dalam al-Qur'an:

قُلْ يَنْفَعُكُمْ أَعْمَلُكُمْ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ
عَنْقَبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.(al-An'am/6: 135)

Imam ar-Razi menafsirkan *makânatikum* menjadi masdar yakni tempat atau kedudukan (keahlian). *I'malû 'alâ makânatikum* maknanya berbuatlah sesuai keahlianmu dari mengerjakan urusanmu dan sampai akhir dari kesanggupanmu (totalitas).¹²⁷ Dari penafsiran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Allah SWT memerintahkan manusia agar bekerja harus sesuai dengan kompetensi/ keahlian yang dimilikinya.

Djamarah memberi pengertian bahwa kompetensi guru merupakan pemilikan pengetahuan keguruan, dan pemilikan keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya.¹²⁸ Kompetensi guru dapat diartikan sebagai gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan seorang guru, dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa

¹²⁴ Jejen Mushaf, *Peningkatan kompetensi Guru*, Jakarta: Kencana, 2012, hal. 29.

¹²⁵ Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, *Standarisasi Kompetensi Guru Tahun 2010*, Jakarta: 2010, hal. 7.

¹²⁶ Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Asa Mandiri, 2008, hal. 37.

¹²⁷ Imâm Fakhruddîn Muḥammad bin 'Umar ar-Râzi, *Tafsîr al-Kabîr*, Kairo: Maktabah wa Mathba'ah 'Abdurrahman Muḥammad Nasyrul al-Qur'ân al-Karîm wa Kutûb al-Islamiyyah, 1938 M/ 1357 H, juz. 13, hal. 203.

¹²⁸ Syaiful Bakri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: PT Usaha Nasional, 1994, hal. 34.

kegiatan, perilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan.¹²⁹ Menurut Mulyasa, kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara *kaffah* membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.¹³⁰

Senada dengan Mulyasa, Muhibinsyah secara lebih rinci, yang tampaknya mengambil dari *Taksonomi Blooms*, menegaskan bahwa dalam menjalankan tugas profesinya, seorang guru dituntut memiliki kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah dan pengalaman organisasi.¹³¹

Sebagai standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru dalam melaksanakan profesinya, pemerintah mengeluarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.¹³²

Berkaitan dengan istilah profesional, ada beberapa *term* yang berhubungan dengan kata profesional. *Term-term* tersebut adalah kata profesi, profesional, profesionalisasi dan profesionalisme yang pada dasarnya memiliki kesamaan. Dalam pembahasan ini akan dicoba dideskripsikan.

Kata profesi masuk ke dalam kata bahasa Indonesia melalui bahasa inggris "*profession*" atau bahasa belanda "*professie*". Kedua bahasa asing tersebut menerima serapan kata dari bahasa latin. Dalam bahasa latin kata *profession* berarti 'pengakuan' atau 'pernyataan'. Kata kerja untuk "tindak mengaku" atau "tindak menyatakan" ialah *profiteri*. Dan apa yang dinyatakan atau diakui disebut *professus*.¹³³ *Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.¹³⁴ Profesi ialah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan,

¹²⁹ Imam wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012, hal. 27.

¹³⁰ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 26.

¹³¹ Muhibinsyah, *Psikologi Pendidikan: Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1995, hal. 230.

¹³² Imam wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru, ...*, 2012, hal. 25.

¹³³ Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994, hal. 70.

¹³⁴ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hal. 105.

kejuruan, dan sebagainya) tertentu.¹³⁵ *Profession* (profesi) memiliki kedekatan makna dengan *vocation* (keahlian), *occupation* (jabatan), *job* (pekerjaan), *career* (karir), *work* (pekerjaan/ bekerja), dan *business* (bisnis).¹³⁶

Sahertian menyebutkan bahwa profesi pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau janji terbuka (*to profess*: menyatakan), yang menyatakan bahwa seseorang itu mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.¹³⁷ Selanjutnya, dengan mengutip Everett Hughes, Sahertian menjelaskan bahwa profesi merupakan simbol dari suatu pekerjaan dan selanjutnya menjadi pekerjaan itu sendiri.

Sutisna menjelaskan bahwa profesi ialah istilah yang merupakan suatu model bagi konsepsi pekerjaan yang diinginkan, dicita- citakan. Istilah ideologi ini dipakai sebagai kerangka acuan bagi usaha suatu pekerjaan dalam meningkatkan statusnya, ganjaran dan kondisi bekerjanya.¹³⁸ Pengertian ini menekankan bahwa setiap pekerjaan yang berorientasi untuk meningkatkan status, ganjaran dan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan cita- cita dapat dikatakan profesi.

Terkait dengan profesi, islam sangat menganjurkan dan menekankan keutamaan berusaha mencari rezki yang halal untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ إِسْحَاقَ أَنْبَأَنَا مُحَمَّدُ بْنُ أَحْمَدَ بْنِ الرَّضْوِيِّ أَنَّ مُعَاوِيَةَ بْنَ عُمَرَ وَأَنْبَاءَ الْمَسْئُودِيِّ عَنْ وَائِلِ بْنِ دَاوُدَ عَنِ عَلِيِّ بْنِ رَافِعٍ بْنِ خَدِيجٍ عَنْ أَبِي قِلَابَةَ قَالَ: قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ كَسْبُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ سَعْيٍ مَسْئُورٍ.¹³⁹

Meriwayatkan kepada kami Abu Bakr bin Ishaq, mengkhabarkan pada kami Muhammad bin Ahmad bin an-Nadhar meriwayatkan pada kami Mu'awiyah bin Umar dan mengkhabarkan pada kami al-Mas'udi dari Wail ibn Dawud 'Ibayah bin Rafi' bin Khadij dari Ayahnya berkata: ditanya Nabi: "Ya Rasullulah, Pekerjaan apakah yang paling baik?" Beliau menjawab, "Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan

¹³⁵ <https://kbbi.web.id/profesi>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 16.45 WIB.

¹³⁶ Lajnah Pentashihan Mushaf AL-Qur'an, *Tafsir Al-Qur'an Tematik*, Jakarta: Kamil Pustaka, 2017, hal. 64.

¹³⁷ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*. Jogjakarta: Andi Ofset, 1994, hal. 26.

¹³⁸ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoretis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa, 1993, h. 357.

¹³⁹ Imâm al-Hâfidz Abi 'Abdillah al-Hâkim Naisabury, *al-Mustadrak 'alâ ash-Shahihain*, Beirut: Dâr al-Ma'rifah, t.th, Juz 2, hal. 10, *Kitab al-Buyû'*.

semua pekerjaan yang baik”.(HR. al-Hakim dari Ayahnya Rafi’ bin Khadij RA)

Pekerjaan dengan tangan sendiri maksudnya adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang tanpa meminta- minta. Pekerjaan itu bisa berupa profesi sebagai tukang batu, tukang kayu, pandai besi, maupun pekerjaan lainnya. Dalam hadits yang lain dicontohkan pekerjaan seseorang yang mencari kayu bakar. Profesi dokter, arsitek, dan sejenisnya di zaman sekarang juga termasuk dalam hadits ini. Sedangkan perniagaan yang baik maksudnya adalah perniagaan atau perdagangan yang bersih dari penipuan dan kecurangan. Baik kecurangan timbangan maupun kecurangan dengan menyembunyikan cacatnya barang yang dijual.

Sedangkan Sadirman A. M. menjelaskan bahwa profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam sains dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.¹⁴⁰ Dalam pengertian ini ditekankan bahwa sebuah profesi harus memiliki latar belakang pendidikan sains dan teknologi sebagai modal kegiatan bekerja. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan professional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.¹⁴¹

Masih berkaitan dengan profesi, Tilaar menyebutkan bahwa profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian yang khas dari para anggotanya.¹⁴² Keahlian yang khas tersebut tentunya tidak dimiliki oleh suatu profesi lain, sebab keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh suatu profesi merupakan hasil pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, maka profesi merupakan jabatan atau pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang disiapkan untuk pekerjaan tersebut, baik melalui pendidikan maupun pelatihan dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang memang tidak memperoleh pekerjaan lainnya.

Menurut Kunandar profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.¹⁴³ Sedangkan menurut

¹⁴⁰ Sardiman A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996, hal. 131.

¹⁴¹ M. Yunus Namsa, *Kiprah Baru Profesi Guru Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, Jakarta: Gramedia, 2011, hal. 29.

¹⁴² H. A. R. Tilaar, *50 Tahun Pembangunan Pendidikan Nasional 1945-1995*. Jakarta: PT Grassindo, 1995, hal. 294.

¹⁴³ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2011, hal. 46.

Martinis Yamin profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan teknik dan prosedur berlandaskan intelektual.¹⁴⁴

Berdasarkan analisa dari berbagai pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa profesi merupakan pekerjaan yang menuntut keahlian berdasarkan pada disiplin ilmu yang secara khusus disiapkan untuk pekerjaan yang sesuai dengan disiplin ilmunya, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun latihan- latihan, bukan berdasarkan disiplin ilmu yang lain dan berbeda dengan lapangan pekerjaannya.

Profesional sering diartikan sebagai suatu keterampilan teknis yang dimiliki seseorang.¹⁴⁵ Padahal profesional mengandung makna yang lebih luas dari hanya berkualitas tinggi dalam hal teknis. dalam hal ini profesional mempunyai makna ahli (*expert*), *responsibility* (tanggung jawab), baik tanggung jawab intelektual maupun tanggung jawab moral serta memiliki rasa kesejawatan.¹⁴⁶ Dengan kata lain makna profesional dapat dipandang dari tiga dimensi yaitu (*expert*), *responsibility* (rasa tanggung jawab) dan rasa kesejawatan.

Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.¹⁴⁷

Profesional pada umumnya adalah orang yang mendapat upah atau gaji dari apa yang dilakukannya. Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga- lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerja yang dilakukan berdasarkan keilmuan yang dimilikinya dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.¹⁴⁸

Terkait dengan Profesional, Islam memotivasi manusia untuk kerja secara profesional. Rasulullah SAW bersabda;

¹⁴⁴ Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hal. 3.

¹⁴⁵ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional, ...,* hal. 29.

¹⁴⁶ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional, ...,* hal. 30.

¹⁴⁷ Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN Malang Press, 2009, hal. 27.

¹⁴⁸ Syarif Hidayat, *Profesi Kependidikan*, Tangerang: Putaka Mandiri, 2012, hal. 9.

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ, قَالَ: نَا مَصْعَبٌ, قَالَ: نَا بَشْرُ بْنُ السَّرِيِّ, عَنْ مَصْعَبِ ابْنِ ثَابِتٍ, عَنْ هَاشِمِ بْنِ عُرْوَةَ, عَنْ أَبِي عَمْرِوَةَ, أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ.¹⁴⁹

Menceritakan pada kami Ahmad, berkata: menceritakan pada kami Mash'ab, berkata: menceritakan pada kami Basyr bin al-Sarriyi dari Mash'ab bin Tsabit dari Hasyim bin 'Urwah dari ayahnya dari Siti 'Aisyah RA, Sesungguhnya Rasûlallah bersabda: "Sesungguhnya Allah 'Azza wa Jalla mencintai salah seorang dari kalian apabila bekerja pada suatu pekerjaan agar itqân".(HR. Tabrâni dari Siti 'Âisyah RA)

Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pekerja profesional perlu dibedakan dari seorang teknisi. Keduanya dapat saja tampil dalam unjuk kerja yang sama (misal: menguasai teknik kerja yang sama, mempunyai prosedur kerja yang sama, dapat memecahkan masalah teknis dalam bidang kerjanya). Tetapi seorang pekerja profesional dituntut untuk menguasai visi yang mendasari keterampilannya yang menyangkut wawasan filosofis, pertimbangan rasional, dan memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan serta mengembangkan mutu karyanya.¹⁵⁰

Dengan demikian seorang profesional dapat dimengerti sebagai orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan nafkah dengan menunjukkan tingkat kemahiran atau keterampilan yang tinggi. Tentu saja, setiap kemahiran profesional yang dimiliki seseorang hanya dapat dicapai melalui ketekunan dalam berlatih secara sistematis yang dilakukan dalam waktu yang cukup lama. Tidak ada kemahiran profesional yang lahir dari pendidikan formal semata-mata, tanpa didukung oleh latihan-latihan pribadi yang intensif. Latihan untuk mencapai kemahiran profesional selamanya membutuhkan energi, waktu dan dana dalam jumlah yang besar.

Kemudian, istilah profesional merupakan suatu usaha untuk mencapai tingkat profesional.¹⁵¹ Dengan kata lain, profesionalisasi ialah suatu proses perubahan dalam status suatu pekerjaan dari yang non-profesi atau semi profesi ke arah profesi sesungguhnya. Maka konsep profesionalisasi dapat dipakai untuk menunjuk kepada suatu proses yang dinamis di mana pekerjaan-pekerjaan mengubah sifat-sifatnya yang esensial ke arah suatu profesi sungguh, walaupun diantara mereka

¹⁴⁹ Imâm al-Hafidz Abi al-Qâsim Sulaimân bin Ahmad bin Ayyûb ath-Thabrâni, *al-Mu'jam al-Awsath*, Kairo: Dâr al-Haramain, 1995, Juz 1, hal. 275, no. hadts 897, bâb *Alif Man Ismuhu Ahmad*.

¹⁵⁰ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*. Jogjakarta: kanisius, 1994, hal. 27.

¹⁵¹ Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional, ...*, hal. 36.

mungkin tidak banyak bergerak terlalu jauh ke arah ini.¹⁵² Pengertian ini mengandung makna bahwa dalam praktek profesionalisasi ada proses pekerjaan yang harus dilakukan untuk mewujudkan profesi sesungguhnya.

Senada dengan pendapat tersebut, lebih jauh Robbins menjelaskan bahwa profesionalisasi merupakan tingkatan yang digunakan para pegawai untuk merujuk suatu organisasi profesional sebagai rujukan utama, keyakinan akan pelayanan dalam masyarakat, keyakinan akan pengaturan sendiri, dedikasi kepada bidangnya dan otonomi.¹⁵³

Adapun mengenai istilah profesionalisme, Tafsir menjelaskan bahwa profesionalisme berarti suatu faham yang mengajarkan profesional.¹⁵⁴ Dan pekerjaan profesional akan senantiasa menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.¹⁵⁵ Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus- menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁵⁶

Selanjutnya bagaimana kompetensi profesional guru? Menurut Amin, bahwa kompetensi profesional guru pada hakekatnya tidak bisa dilepaskan dari konsep hakekat seorang guru dan tugas guru.¹⁵⁷ Kompetensi profesional guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi profesional guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi profesional guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Juga penting dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.¹⁵⁸

Kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu kompetensi tertentu sebagaimana tersebut diatas. Suryadi mengemukakan

¹⁵² Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan, ...*, hal. 359.

¹⁵³ Stephen P. Robbins, *Organization Theory: Structure, Design and Application*, terjemahan Yusuf Udaya, Jakarta: Arcan, 1994, hal. 91.

¹⁵⁴ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994, hal. 107.

¹⁵⁵ Sardiman A. M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, ...*, hal. 131.

¹⁵⁶ H. A. R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012, hal. 86.

¹⁵⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, ...* hal. 190.

¹⁵⁸ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru, ...*, hal. 23.

bahwa untuk mencapai taraf kompetensi seorang guru, memerlukan waktu lamaan dan biaya mahal. Status kompetensi yang profesional; tidak diberikan oleh siapapun tetapi harus dicapai dalam kelompok profesi bersangkutan. Awalnya, tentu harus dibina melalui penguatan landasan profesi, misalnya pembinaan tenaga kependidikan yang sesuai, pengembangan infrastruktur, pelatihan jabatan (*in service training*) yang memadai, efisiensi dalam system perencanaan, serta pembinaan administrasi dan pembinaan kepegawaian.¹⁵⁹

Semua orang mungkin bisa menjadi guru. Tetapi, menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai.¹⁶⁰ Menurut Pidarta guru yang profesional adalah seorang pemikir dan sekaligus pelaksana. Menurutnya lagi guru yang profesional mampu memikirkan sesuatu di samping tugas- tugasnya sendiri, juga rencana- rencana perbaikan, baik pengajaran dalam kelas maupun kemajuan sekolah.¹⁶¹ Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah Negara dan telah berpengalaman dalam mengajar kelas- kelas besar.¹⁶² Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bemutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri.¹⁶³

Kompetensi profesional dalam arti guru harus menguasai keilmuan bidang studi yang diajarkannya, serta mampu melakukan kajian kritis dan pendalaman isi bidang studi.¹⁶⁴ Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan subntansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.¹⁶⁵

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam yaitu meliputi konsep, struktur, dan metode keilmuan teknologi/ seni yang menaungi/ koheren

¹⁵⁹ Ace Suryadi, *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan, Isu, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka, 1999, hal. 296-304.

¹⁶⁰ Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga, 2013, hal. 5.

¹⁶¹ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009, hal. 147.

¹⁶² Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Kasara, 2011, hal. 27.

¹⁶³ Asrorun Ni'am Sholeh, *Membangun Profesionalitas Guru*, Jakarta: Elsas, 2011, hal. 9.

¹⁶⁴ Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Intergratif di Sekolah, Keluarga, Masyarakat*, Jogjakarta: PT LKIS Printing cemerlang, 2009, hal. 53.

¹⁶⁵ Farida Samariya, *Sertifikasi Guru; Apa, Mengapa, dan Bagaimana?*, Bandung: Yrama Widya, 2008, hal. 21.

dengan materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.¹⁶⁶

Kompetensi profesional guru menurut pakar pendidikan seperti Soediartha menuntut dirinya sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain: (1) disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, (2) bahan ajar diajarkan, (3) pengetahuan tentang karakteristik siswa, (4) pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, (5) pengetahuan dan penguasaan metode dan model mengajar, (6) penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, (7) pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin, guna kelancaran proses pendidikan.¹⁶⁷ Tuntutan atas berbagai kompetensi ini mendorong guru untuk harus memperoleh informasi yang dapat memperkaya kemampuan agar tidak mengalami ketinggalan dalam kompetensi profesionalnya.

Sedangkan pengertian kompetensi profesional guru dalam standar pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.¹⁶⁸

Kompetensi profesional guru dapat berpengaruh pada proses pengelolaan pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Keluaran yang bermutu dapat dilihat pada hasil langsung pendidikan yang berupa nilai yang dicapai siswa dan dapat juga dilihat melalui dampak pengiring yakni masyarakat. Sebab di antara yang berpengaruh pada pendidikan antara lain adalah komponen input, proses, dan keluaran pendidikan serta berbagai sistem lain yang berkembang di masyarakat.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Wibowo menjelaskan agar amal (pekerjaan) mempunyai kualitas tinggi, maka kita harus mengetahui faktor atau kemampuan yang diperlukan untuk beramal, yaitu yang disebut dengan kompetensi kritis

¹⁶⁶ Achjar Chalil, *Pembelajaran Berbasis Fitrah*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2008, hal. 69.

¹⁶⁷ Sujianto, *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, 1993, hal. 60-61.

¹⁶⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Arruz Media, 2013, hal. 115.

untuk beramal profesional. Faktor- faktor dan kemampuan tersebut adalah: (1) Kemampuan membuat perencanaan, penempatan, dan pengelolaan sumber daya. Kemampuan untuk melaksanakan rencana dan menilai hasil, (2) kemampuan menghayati pekerjaan, sikap mental positif, penuh antusias dan penghayatan keimanan akan kebaikan amal yang sedang dikerjakan, (3) kemampuan dalam memutuskan. Mengambil keputusan dalam bekerja dengan cepat- cepat, apalagi dalam kondisi penuh dengan tekanan psikologis (*under pressure*), (4) kemampuan dalam mengambil resiko sedang. Karena tidak ada kesuksesan spektakuler tanpa nilai resiko, (5) kemampuan dalam menggunakan pengalaman, (6) kemampuan untuk menanggung tanggung jawab pribadi, (7) kemampuan dalam mencari dan menggunakan kesempatan (peluang), (8) kemampuan bergaul dengan orang- orang yang lebih ahli, (9) kemampuan menghargai waktu, (10) kemampuan bekerja dengan daya saing, mutu, informasi, kerja keras yang produktif dan efisien, (11) memiliki keahlian khusus dan keterampilan teknis, (12) kemampuan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan dengan tingkat ketepatan/ presisi yang tinggi, (13) kemampuan untuk kreatif dan inovatif, (14) dimilikinya sifat yang ulet, tekun, sabar, gigih, dan tidak mudah putus asa dalam "*trail and error*", (15) kemampuan bekerja dalam tim (*team work*), dan (16) disiplin diri, menganggarkan uang dan waktu, serta menjaga kesehatan diri.¹⁶⁹

Selanjutnya Robbins menjelaskan faktor- faktor penting yang ada pada kemampuan yakni; (1) kemampuan intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. (2) kemampuan fisik. Kemampuan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan memiliki karakteristik yang sama.¹⁷⁰

Sedangkan Colquitt, dkk menambahkan bahwa kemampuan dapat dibagi ke dalam tiga kategori: (1) Kemampuan kognitif. Kemampuan yang berkaitan dengan kemahiran dan aplikasi pengetahuan dalam mengatasi masalah. (2) kemampuan emosional. Kemampuan untuk dapat mengendalikan diri sehingga dapat beradaptasi dan mempengaruhi orang lain di lingkungannya, dan (3) Kemampuan fisik. Kemampuan yang dimiliki seseorang tercermin dari kekuatan fisik atau lahiriyah.¹⁷¹ Lebih lanjut Colquitt, dkk mengemukakan keterkaitan dan pengaruhnya antara kemampuan dengan kinerja yang digambarkan di dalam bukunya sebagai berikut:

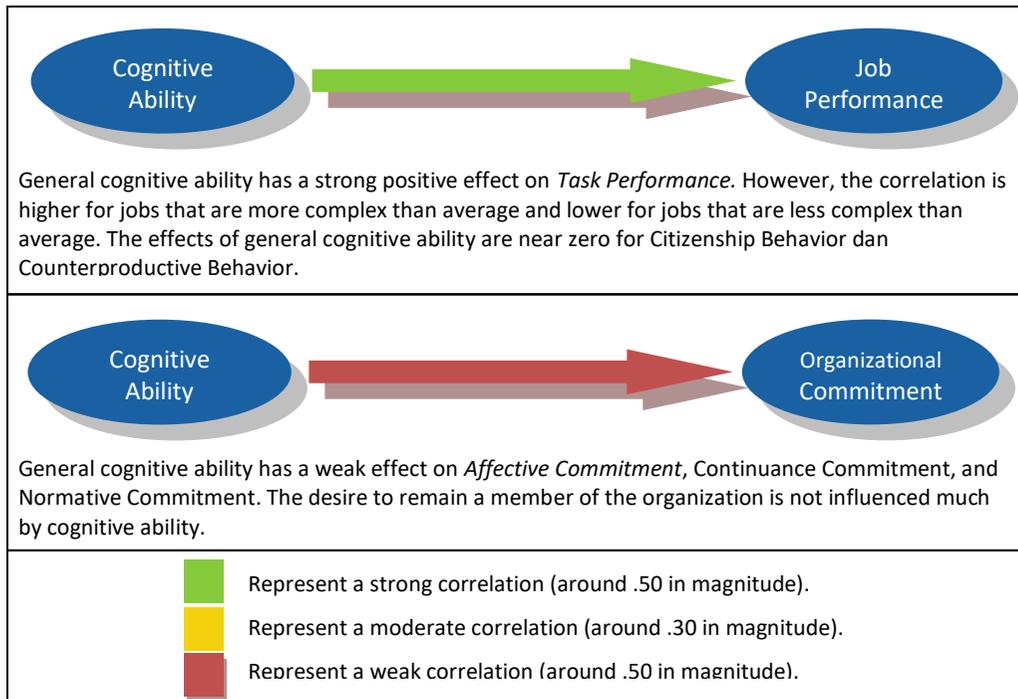
¹⁶⁹ B. S. Wibowo, dkk, *SHOOT: Sharpening Our Concept and Tools*, ..., hal. 406-409.

¹⁷⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, ..., hal. 52.

¹⁷¹ Jason A. Colquitt, *et al*, *Organizational Behavior Improving*, ..., hal. 322-331.

Figure 10-4

Effects of General Cognitive Ability on Performance



Gambar 2.3: Pengaruh Kemampuan Kognitif dengan Kinerja¹⁷²

Colquitt berpendapat bahwa:

*People who have higher general cognitive ability tend to be better at learning and decision making. General cognitive ability has a strong positive relationship with job performance, due primarily to its effects on task performance.*¹⁷³

Berdasarkan pendapat tersebut jika diterjemahkan secara bebas dikatakan bahwa orang yang memiliki kemampuan umum kognitif lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan umum kognitif mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kinerja kerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja tugas.

Kemudian Woods dan West berpendapat :

People with higher levels of ability tend to perform better at work. People with higher levels of cognitive ability are able to acquire more knowledge about their job and to acquire it quickly. In more complex

¹⁷² Jason A. Colquitt, et al, *Organizational Behavior Improving*,..., hal. 298.

¹⁷³ Jason A. Colquitt, et al, *Organizational Behavior Improving*,..., hal. 341.

*jobs, there is more knowledge to acquire, and it is more likely that knowledge acquisition will continue to be important for performance.*¹⁷⁴

Jika diterjemahkan secara bebas bahwa orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi mampu untuk memperoleh pengetahuan lebih banyak tentang pekerjaan mereka dan memperolehnya dengan cepat. Dalam pekerjaan yang lebih kompleks, lebih banyak pengetahuan yang harus diperoleh, dan itu semakin besar kemungkinan bahwa penguasaan pengetahuan akan terus menjadi penting untuk kinerja.

Betapa pentingnya pengetahuan dalam peningkatan kinerja seseorang. Justru itu wajib hukumnya menuntut ilmu meski harus jauh dari kampung halaman. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

وَأَخْبَرَنَا أَبُو مُحَمَّدٍ الْأَصْبَهَانِيُّ، أَخْبَرَنَا أَبُو سَعِيدٍ بْنُ زِيَادٍ، حَدَّثَنَا جَعْفَرُ بْنُ عَمْرِو بْنِ الْعَسْكَرِيِّ قَالًا حَدَّثَنَا الْحَسَنُ بْنُ عَطِيَّةٍ عَنْ أَبِي عَطِيَّةٍ - وَفِي رِوَايَةِ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ - حَدَّثَنَا أَبُو عَاطِيَةَ، عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: : أَطْلُبُوا الْعِلْمَ وَلَوْ بِالصَّيْنِ، فَإِنَّهُ طَلَبَ الْعِلْمَ فَرِيضَةً عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ.¹⁷⁵

Menceritakan pada kami Abû Muhammad al-Ashbihânî, menceritakan pada kami Abû Sa'îd bin ziyâd, menceritakan pada kami Ja'far bin 'Âmir al-'Askary keduanya berkata: menceritakan pada kami al-Hasan bin 'Athiyyah, dari Abî 'Âtikah -pada riwayat lain Abî 'Abdillah- menceritakan pada kami Abû 'Âtikah, dari Anas bin Mâlik RA berkata: Rasulullah Bersabda: Tuntutlah ilmu walaupun sampai ke negeri China, Karena Sesungguhnya Menuntut ilmu itu wajib bagi tiap muslim. (HR. al-Baihaqi dari Anas bin Malik RA)

c) Aspek- aspek Kompetensi Profesional Guru

Cooper dalam Sudjana¹⁷⁶ mengemukakan empat kompetensi guru, yakni; (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya, (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya, (4) mempunyai

¹⁷⁴ Stephen A. Woods and Michael A. West, *The Psychology of Work Organizations*, Hamispire: Cengage Learning EMEA, 2010, hal. 84.

¹⁷⁵ Imâm al-Hafîdz Abi Bakr Ahmad bin Husain al-Baihaqî, *al-Jami' Li Syu'ab al-Îmân*, Riyâdh: Maktabah al-Rusyîd Lil Nasyîr wa at-Tauzi', 2003, Juz 3, hal. 194, no. Hadits 1543, bâb *fi Thalab al-'Ilmi*.

¹⁷⁶ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 1989, hal. 18.

keterampilan teknik mengajar. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Grasser. Menurut Grasser ada empat hal yang harus dikuasai guru, yakni; (1) menguasai bahan pelajaran, (2) kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa, (3) kemampuan melaksanakan proses pengajaran, dan (4) kemampuan mengukur hasil belajar siswa.

Mouly¹⁷⁷ mengatakan bahwa kompetensi guru tercakup dalam dalam tiga bidang; (1) kompetensi kognitif, (2) kompetensi sikap, dan (3) kompetensi perilaku. Ketiga bidang tersebut mempunyai hubungan hirarkis. Artinya saling mendasari satu sama lain, kompetensi yang satu mendasari kompetensi yang lainnya.

Lebih lanjut Sudjana¹⁷⁸ senada dengan Mouly bahwa kompetensi guru terbagi dalam tiga bagian, yaitu; (1) kompetensi bidang kognitif artinya kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, pengetahuan tentang cara menilai hasil belajar siswa, pengetahuan kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya, (2) kompetensi bidang sikap, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan memiliki perasaan senang terhadap mata pelajaran yang dibinanya, sikap toleransi terhadap sesama teman profesinya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya, (3) kompetensi perilaku/ *performance*, artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/ berperilaku seperti; keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, keterampilan menyusun persiapan/ perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas, dan lain lain. Ketiga bidang kompetensi tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Sedangkan Morgan dan Murgatroyd berpendapat aspek kualitas pelayanan tergantung pada tiga komponen; (1) komponen teknis/ profesional, (2) komponen prosedur/ lingkungan/ proses, dan (3) komponen interpersonal.¹⁷⁹ Menurut Crow dan Crow seseorang yang bekerja secara profesional mengutamakan pelayanan, komitmen, tanggung jawab, dan disiplin dalam melakukannya. Bagi seorang guru, kompetensi

¹⁷⁷ George J Mouly, *Psychology for Effective Teaching*. New York: Rinehart and Winston Inc, 1973, hal. 391.

¹⁷⁸ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar,...*, hal. 19.

¹⁷⁹ Jaquie Turnbull, *9 habits of Highly Effective Teachers*, diterjemahkan oleh: P. A. Lestari et, al, dengan judul: *9 Karakter Guru Efektif*, Jakarta: Penerbit Esensi, Erlangga Group, 2014, hal. 15-17.

guru dalam melaksanakan pembelajaran meliputi; (1) penguasaan *subject-matter* yang akan diajarkan, (2) keadaan fisik dan kesehatannya, (3) sifat-sifat pribadi dan kontrol emosinya, (4) memahami sifat, hakekat dan perkembangan manusia, (5) pengetahuan dan kemampuannya untuk menerapkan prinsip-prinsip belajar, (6) kepekaan dan aspirasi terhadap perbedaan-perbedaan kebudayaan, agama dan etnis, (7) minatnya terhadap perbaikan profesional dan pengayaan kultural yang terus-menerus dilakukan.¹⁸⁰

Pendidik harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.¹⁸¹ Seorang guru dianggap kompeten jika memiliki persyaratan pendidikan yang memadai, jiwa pendidik dengan semangat pengabdian yang tinggi, pribadi yang luhur, akhlak yang mulia, serta segenap sikap dan perilaku yang berdampak positif terhadap lingkungan sosial sekitarnya.¹⁸² Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) No. 16 Tahun 2007¹⁸³ disyaratkan guru harus memiliki standar kompetensi. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berdasarkan variabel yang diteliti penulis, maka yang dijelaskan yakni standar kompetensi profesional meliputi; (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Adapun gambaran selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

¹⁸⁰ L. Crow and A. Crow, *Educational Psychology*. New York, American Book Company, 1980, hal. 58.

¹⁸¹ Zakiyah Drajat, *Kepribadian Guru*, Jakarta: Bulan Bintang, 1982, hal. 16.

¹⁸² Joko Wahyono, *Cara Ampuh Merebut Hati Murid*, Jakarta: Erlangga, 2012, hal. 31.

¹⁸³ Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, lihat dalam: <http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf>, diakses pada tanggal 30 Nopember 2017 pukul 22.06 WIB.

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mapel	
1.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.		
2.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	2.1.	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu
		2.2.	Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
		2.3.	Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	3.1.	Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
		3.2.	Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	4.1.	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.
		4.2.	Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
		4.3.	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
		4.4.	Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	5.1.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
		5.2.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 2.1: Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran SMA/MA
 Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia
 (Permendiknas RI) Nomor 16 Tahun 2007.

Namun aspek- aspek yang paling utama dimiliki oleh seorang guru selain dari yang dipaparkan di atas adalah sebagaimana Allah SWT firmankan di dalam al-Qur'an, yakni;

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ

كَثِيرًا ﴿٣١﴾

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (al-Ahzab/33: 21)

Berdasarkan analisis dari konsep yang dikemukakan maka dapat disintesis maka kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menguasai mata pelajaran yang diampu dan cara mengajarkannya kepada siswa dengan melihat pada; (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

d) Karakter Guru Berkompetensi Profesional

Spencer and Spencer dalam Mulyasa¹⁸⁴ membagi lima karakteristik kompetensi sebagai berikut; (1) Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu. Contohnya, orang yang termotivasi dengan prestasi akan mengatasi segala hambatan untuk mencapai tujuan, dan bertanggung jawab melaksanakannya, (2) sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi, contohnya penglihatan yang baik adalah kompetensi sifat fisik bagi seorang pilot. Begitu halnya dengan kontrol diri emosional dan insitif adalah lebih kompleks dalam merespon situasi secara konsisten. Kompetensi sifat ini pula sangat dibutuhkan dalam memecahkan masalah dan melaksanakan panggilan tugas, (3) konsep diri, yakni sikap, nilai dan image diri seseorang, contoh kepercayaan diri. Kepercayaan atau keyakinan seseorang agar dia menjadi efektif dalam semua situasi adalah bagian dari konsep diri, (4) pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki

¹⁸⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda Karya, 2008, hal. 187.

seseorang dalam bidang tertentu. Contoh, pengetahuan ahli bedah terhadap urat syaraf dalam tubuh manusia, dan (5) keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas- tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental. Contoh kemampuan fisik yakni keterampilan programmer komputer untuk menyusun data secara beraturan. Sedangkan kemampuan berfikir analitis dan konseptual yakni berkaitan dengan kemampuan mental atau kognitif seseorang.

Houle sebagaimana dijelaskan oleh Sagala menegaskan bahwa suatu pekerjaan dikatakan profesional jika pekerjaan itu memiliki kriteria tertentu. Karakteristik atau ciri- ciri suatu pekerjaan yang profesional meliputi: (1) harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat, (2) berdasarkan atas dasar kompetensi individual (bukan atas dasar KKN), (3) memiliki sistem seleksi dan sertifikasi, (4) ada kerjasama dan kompetisi yang sehat antar sejawat, (5) adanya kesadaran profesional yang tinggi, (6) memiliki prinsip- prinsip etika (kode etik), (7) memiliki sistem sanksi profesi, (8) adanya militansi individual, dan (9) memiliki organisasi profesi.¹⁸⁵

Seseorang yang profesional, menurut Permana, sebagaimana dikutip Wibowo, memiliki ciri- ciri sebagai berikut: (1) *apolitical*, tidak suka berpolitik, (2) *team builder/ team player*; pembentuk dan pemain tim, (3) *values talent*, memiliki bakat nilai, (4) *good listener*, pendengar yang baik, (5) *solution oriented*, berorientasi pada solusi, (6) *discourages perfectionism*, tidak berani untuk menjadi sempurna, (7) *delegate authority*, mendelegasikan wewenang, (8) *risk taker*, berani mengambil resiko, (9) *long term orientation*, orientasinya jangka panjang, (10) *compelling vision*, tekad luar tentang visi, (11) *positively*, berfikir positif, (12) *result oriented*, berorientasi pada hasil, (13) *sets goals*, menetapkan tujuan, dan (14) *integrity*, integritas.¹⁸⁶

Sementara itu, Maister menjelaskan bahwa untuk memberikan gambaran mengenai sosok manusia profesional, sedikitnya ada tiga belas hal yang ada pada mereka, yaitu: (1) bangga pada pekerjaan, dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, (2) berusaha meraih tanggung jawab, (3) mengantisipasi, dan tidak menunggu perintah mereka menunjukkan inisiatif, (4) mengerjakan apa yang perlu dikerjakan untuk merampungkan tugas, (5) melibatkan diri secara aktif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan untuk mereka, (6) selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang- orang yang mereka layani, (7) ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang-orang yang mereka layani, (9) belajar memahami dan berfikir seperti orang- orang yang mereka layani

¹⁸⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru, ...*, hal. 39.

¹⁸⁶ B. S. Wibowo, dkk, *SHOOT: Sharpening Our Concept and Tools, ...*, hal. 406.

sehingga bisa mewakili mereka ketika orang-orang itu tidak ada di tempat, (10) adalah pemain tim, (11) bisa dipercaya memegang rahasia, (12) jujur, bisa dipercaya, dan setia, (13) terbuka terhadap kritik-kritik yang membangun mengenai cara meningkatkan diri.¹⁸⁷

Secara umum, terlepas bahwa nabi dan rasul adalah *ma'sum*, sudah sepatutnya seorang guru memiliki karakter seperti yang dimiliki para nabi dan rasul. Sebagaimana Sayyid Ahmad Marzuqi tuliskan di dalam *Nadhamnya* yang diberikan Nabi SAW di dalam mimpi beliau, yakni:

أرسل أنبيء ذوي فطاة # بالصدق والبطيغ والأمانة¹⁸⁸

Para Nabi diutus memiliki sifat fathanah, siddiq, tabligh dan amanah. Jika di sejajarkan dengan profesi seorang guru, (1) fathanah berarti punya kecerdasan sesuai kompetensinya. (2) Siddiq berarti seorang guru punya kejujuran dalam mengkomunikasikan ilmunya, (3) tabligh berarti menyampaikan semua pengetahuan yang dimilikinya dan (4) amanah berarti dapat dipercaya dalam segala hal.

Tilaar yang menjelaskan bahwa berbagai karakteristik dari seorang profesional antara lain: (1) merasa bangga dengan pekerjaannya dan menunjukkan komitmen personal terhadap kualitas, (2) mempunyai tanggung jawab yang besar, dapat mengantisipasi sehingga dia sangat berinisiatif, (3) ingin menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat di luar tugas di luar peranan yang ditugaskan kepadanya, (4) ingin terus belajar untuk meningkatkan kemampuannya dan meningkatkan kemampuan untuk melayani, (5) mendengar kepada kebutuhan para pelanggannya serta ia adalah pemain di dalam suatu tim, (6) dapat dipercaya dan jujur, terus terang dan loyal, dan (7) terbuka terhadap kritikan yang konstruktif dan mau meningkatkan dan menyesuaikan dirinya.¹⁸⁹ Di dalam karakteristik tersebut tampak bahwa profesionalisme adalah lebih dari sekedar menguasai kiat-kiat tertentu.

Wibowo menjelaskan hakikat makna profesional dengan cukup detail. Menurutnya, yang dimaksud dengan profesional adalah seseorang yang beramal dengan karakter sebagai berikut: (1) bangga dengan apa yang sudah dikerjakan, apapun hasilnya, serta memperlihatkan komitmen terhadap kualitas kerja, (2) memperhatikan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan, (3) mengantisipasi sesuatu dan bukannya menunggu sampai harus disuruh melakukan sesuatu, (4) melakukan apa

¹⁸⁷ David H. Maister, *True Professionalism*. New York: Harper Collins Publisher, 1994, hal. 21-22.

¹⁸⁸ Syaikh Muhammad Nawâwi al-Bantani al-Jâwi, *Nûr azh-Zholâm: Syarh Manzûmah 'Aqîdah al-'Awwâm*, Surabaya: Dâr al-Minhâj, 2008, hal. 89.

¹⁸⁹ H. A. R. Tilaar, *50 Tahun Pembangunan Pendidikan, ...*, hal. 179-180.

saja untuk menyelesaikan pekerjaan, (5) selalu mencari cara untuk memudahkan sesuatu bagi yang dilayani, mendengarkan kebutuhan pihak yang dilayani, serta berpikir seperti pihak yang dilayani, (6) terus belajar sekeras mungkin mengenai bidang bisnis yang digeluti. Siap bekerja sebagai tim, loyal, jujur, dan dapat dipercaya, (7) kunci sukses profesional adalah menyukai sekaligus menikmati apa yang dikerjakannya. Kepedulian seseorang terhadap suatu pekerjaan, mencerminkan apakah orang tersebut menyukai dan menikmati pekerjaannya atau tidak, (8) seseorang dikatakan profesional jika ia melakukan pekerjaan dengan keahlian khusus dan menghasilkan produk yang berkualitas, bertanggung jawab, dan sistematis, (9) profesional memerlukan komponen *trust*: spiritual, emosional, intelektual, menjaga kesehatan, dan terus menjaga diri untuk belajar dan mengembangkan pendidikan diri, dan (10) profesional harus sinergi dengan nilai-nilai ihsan, yaitu kebersihan niat, kerja yang rapi, penyelesaian yang tuntas.¹⁹⁰

Terdapat empat atribut yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme, yaitu (1) keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis, (2) pemberian jasa dan pelayanan yang *altruistis*, artinya lebih berorientasi kepada kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi, (3) adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode-kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan, dan (4) suatu sistem balas jasa (berupa uang promosi, jabatan dan kehormatan) yang merupakan tambang prestasi kerja.¹⁹¹

Kemudian, Maister mengatakan bahwa kesuksesan seorang profesional sesungguhnya memerlukan berbagai persyaratan berikut: (1) dorongan (motivasi), (2) inisiatif, (3) komitmen, (4) keterlibatan langsung (dengan pekerja), dan (5) antusiasme.¹⁹² Lebih lanjut, Maister menegaskan bahwa kunci keunggulan dalam pelayanan profesional bukanlah strategi kreatif, kemampuan intelektual, atau teknologi canggih. Lebih tepat lagi, keunggulan persaingan profesional sangat ditentukan oleh *passion* (semangat, gairah) dan ketekunan. Mereka yang menang tidak selalu lebih cerdas dari pesaing-pesaing mereka, tetapi mereka menunjukkan energi, gairah, antusiasme, dorongan dan komitmen lebih besar.¹⁹³

¹⁹⁰ B. S. Wibowo, dkk, *SHOOT: Sharpening Our Concept and Tools*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2002, hal. 405.

¹⁹¹ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan,...*, hal. 117.

¹⁹² David H. Maister, *True Professionalism,...*, hal. 35.

¹⁹³ David H. Maister, *True Professionalism,...*, hal. 69-70.

e) Kajian al-Qur'an dan Hadits Tentang Kompetensi Profesional

Kewajiban umat muslim dalam bekerja menurut ajaran Islam haruslah memiliki kemampuan sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sebagaimana di dalam al-Qur'an, Allah *Ta'ala* berfirman:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Katakanlah "Tiap- tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya. (al-Isrâ/17: 84)

al-Jalalain dalam ayat tersebut menafsirkan bahwa hendaklah setiap dari manusia memiliki fungsi dan tugas yang berbeda maka kiranya manusia tersebut menjalankan pekerjaan sesuai dengan kedudukan dan dan tugasnya yang dibebankan serta melaksanakan dengan sepenuh hati karena Allah Maha Mengetahui apa- apa yang diperbuat hambanya dan niscaya Allah *Ta'ala* memberikan petunjuk kepada hambanya yang berjalan pada jalan-Nya.¹⁹⁴

Seorang guru semestinya adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya sehingga mampu meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran ke arah yang lebih baik. Hal ini sebagaimana ditegaskan Allah *Ta'ala* di dalam al-Qur'an, sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۗ إِنِّي خَشِيتُ أَن تَقُولَ فَرِحْتَ بِنِسْوَةِ ابْنِ قَارِظٍ ۚ بَلِ اسْتَجِرْتَهُ ۗ لَئِن لَّمْ يَكُنِ الْغَافِلِينَ

Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.(al-Qashâsh/28: 26)

al-Baghawy dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ketika salah satu putri Nabi Syuaib AS meminta Nabi Musa AS untuk dipekerjakan karena memiliki kemampuan yakni kuat dan dapat dipercaya. Kemudian bertanya ayahnya (Nabi Syuaib AS): "Bagaimana engkau tahu wahai putriku kalau dia kuat dan dapat dipercaya?", Jawab putrinya: "Adapun kuatnya dia sebab mampu mengangkat sebuah batu dari atas sumur yang hanya dapat diangkat oleh sepuluh orang pria, dikatakan (dalam riwayat lain) empat puluh pria. Adapun dapat dipercaya sebab ketika berjalan mengikuti

¹⁹⁴ Muḥammad bin Aḥmad bin Muḥammad bin Ibrâhîm al-Maḥâlli dan Abû al-Fadl 'Abdurrahmân bin Abû Bakar bin Muḥammad as-Suyûthi al-Jalâlain, *Tafsîr al-Jalâlain*, Al-Ḥaromain : Singapura, Jeddah, Indonesia, Jilid 3, t.th. hal. 448.

kami, dia berkata agar membiarkan kami berjalan di belakangnya supaya tidak terlihat bayangan tubuh kami olehnya”¹⁹⁵.

Fahmi menjelaskan bahwa ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja.¹⁹⁶ Pekerjaan sebagai guru bukan hanya sekedar bekerja untuk mencari nafkah. Mengajar dan mendidik adalah profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus serta bakat ataupun minat yang besar. Pekerjaan sebagai pendidik adalah juga tugas yang bersifat sosial dan amal.¹⁹⁷

Maksud dari pada ayat tersebut bahwa seseorang apabila ingin melakukan sesuatu pekerjaan mesti memiliki kapabilitas yakni mampu merealisasikan pekerjaan dengan ilmu yang dimiliki pada bidang pekerjaan yang disandarkan padanya, mampu menunaikan tugas secara baik, dipercaya atas apa yang ditugaskan kepadanya.

Disamping memiliki kapabilitas seseorang mesti memiliki ketekunan dan keuletan dalam bekerja. Apabila tidak ada pada diri seseorang maka akan sia-sia kapabilitas yang dimilikinya. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW, sebagai berikut:

أَخْبَنَا عَلِيُّ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ، حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ عُمَيْرٍ، حَدَّثَنَا إِسْحَاقُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ، حَدَّثَنَا شَيْخُكُمْ أَبُو نُؤَيْسٍ، حَدَّثَنَا أَبُو الرَّبِيعِ السَّعَوِيُّ، عَنْ عَاصِمِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ، عَنْ الْحَسَنِ بْنِ سُلَيْمَانَ، حَدَّثَنَا أَبُو الرَّبِيعِ السَّعَوِيُّ، عَنْ عَاصِمِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ، عَنْ سَالِمِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ، وَفِي رِوَايَةٍ ابْنُ عَبْدِ اللَّهِ: الشَّرَابُ الْمُحْتَرِفُ.¹⁹⁸

Meriwayatkan kepada kami 'Ali bin 'Abdan, menceritakan kepada kami Ahmad bin 'Ubaid, menceritakan pada kami Ibrahim bin Mahdiy al-Ubaly, menceritakan pada kami Syaiban bin Farukh, -pindah riwayat-

¹⁹⁵ Imâm Muḥyi as-Sunnah Abi Muḥammad al-Ḥusein bin Mas'ūd al-Baghawī, *Tafsīr al-Baghawī Ma'ālim at-Tanzīl*, Riyādh: Dar Thaibah, 1409 H/ 1989 M, Juz. 6, hal. 202.

¹⁹⁶ Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulmanan, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, hal. 159.

¹⁹⁷ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010, hal. 155.

¹⁹⁸ Imâm al-Ḥafīdz Abi Bakr Aḥmad bin Ḥusain al-Baihaqī, *al-Jami' Li Syu'ab al-Īmân*, Riyādh: Maktabah al-Rusyd Lil Nasyīr wa at-Tauzi', 2003, Juz 2, hal. 441, no. hadits 1181, bâb at-Tawakkal Billâh Azza wa Jalla wa at-Taslīm Li umrihi Ta'âla fi Kulli Syain.

Meriwayatkan kepada kami Abu Sa'ad al-Maliny, meriwayatkan pada kami Abu Ahmad bin 'Adiy al-Hafidz, menceritakan pada kami al-Hasan bin Sufyan, menceritakan pada kami Syaiban, menceritakan pada kami Abû ar-Rabi' as-Saman, dari 'Ashim bin 'Ubaidillah, dari Sâlim dari ayahnya (Abdullah bin Umar) RA berkata, Rasulullah bersabda: "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mukmin yang giat bekerja". Di dalam riwayat Ibn 'Abdân: "...pemuda yang giat bekerja". (HR. Baihaqî dari Abdullah bin Umar RA)

Ketika seorang merasa kelelahan atau capek setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa- dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri baik untuk membiayai kebutuhan sendiri ataupun untuk kebutuhan tanggungannya. Dengan demikian islam memberi apresiasi yang sangat tinggi kepada manusia yang bekerja dengan jalan yang disyariatkan oleh Allah SWT dengan sekuat tenaga.

Selain memiliki kemauan untuk giat bekerja, seorang manusia harus benar- benar mempunyai kualitas keilmuan yang memadai guna menunjang tugas jabatan atau pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan. Ini selaras dengan apa yang disabdakan Rasulullah SAW;

حدثنا محمد بن سنان حدثنا فليح بن سليمان، حدثنا هلال بن علي عن عطاء بن يحيى عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة. كَيْفَ إِضْرَاعُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْرِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.¹⁹⁹

Menceritakan Muhammad bin Sinân, menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaimân, menceritakan kepada kami Hilâl bin Ali dari Atha' bin Yasâr dari Abu Hurairah RA berkata Rasulullah SAW bersabda: "Apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat". "Bagaimana hilangnya amanah Ya Rasulallah?" Rasulullah bersabda: "Jika suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah terjadinya kiamat". (HR. Bukhâri dari Abu Hurairah RA)

Maksud dari *al-Amru* menurut Imâm Ibn Hajar al-'Asqalâni isim jenis *al-Umur* yang berkaitan dengan agama seperti khilafah (kepemimpinan), pemerintahan, kehakiman dan lainnya.²⁰⁰ Begitu pula

¹⁹⁹ Imâm Abî Abdillâh Muḥammad bin Ismâil bin Ibrâhîm bin al-Mughîrah bin Bardizbah al-Bukhârî, *Shahîh Bukhârî*, Kairo: Maktabah al-Salafiyah, 1400 h, Juz 4, hal. 190, no. hadits 6496, bâb *Raf'ul Amânah*.

²⁰⁰ Imâm al-Hafîdz Aḥmad bin 'Ali bin Hajar al-'Asqalâny, *Fathul Bâri bi Syarhi Shahîh al-Imâm Abi 'Abdillâh Muḥammad bin Ismâil al-Bukhârî*, Riyâdh: Shaḥîb as-Samû al-

dengan seorang guru, kepala sekolah, ketua yayasan termasuk dalam wilayah kepemimpinan, sudah sepatutnya memiliki keahlian yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Apabila tidak demikian maka tunggulah kehancuran dari pada instansi atau yayasan yang dipimpin, terutama guru akan rusaklah siswa yang dididik olehnya.

Islam memotivasi manusia untuk kerja secara profesional dalam berbagai sisi kehidupan dan berbagai bidang pekerjaan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW;

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ، قَالَ: نَا مَصْعَبُ، قَالَ: نَا بَشْرُ بْنُ السَّرِيِّ، عَنْ مَصْعَبِ بْنِ ثَابِتٍ، عَنْ هَاشِمِ بْنِ عُرْوَةَ، عَنْ أَبِي عَاصِمَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَلَهُ²⁰¹

Menceritakan pada kami Ahmad, berkata: menceritakan pada kami Mash'ab, berkata: menceritakan pada kami Basyr bin al-Sarriyi dari Mash'ab bin Tsâbit dari Hâsyim bin 'Urwah dari Ayahnya dari Siti 'Âisyah RA, Sesungguhnya Rasûlullah bersabda: "Sesungguhnya Allah 'Azza wa Jalla mencintai salah seorang dari kalian apabila bekerja pada suatu pekerjaan agar itqân". (HR. Tabrâni dari Siti 'Âisyah RA)

Kata *itqân* bermakna *ahkama* yaitu sebagaimana di dalam al-Qur'an *shun'a Allahi alladzi itqana kulla syain*²⁰² (perbuatan Allah SWT yang menciptakan segala sesuatu dengan sempurna. an-Naml/27: 88). *Ahkama* artinya penyempurnaan atau hal mengerjakan dengan sempurna.²⁰³ Makna yang terkandung di dalam hadits tersebut di atas apabila dikaitkan dengan istilah zaman sekarang dapat di jabarkan bahwa Allah SWT cinta terhadap umatnya yang apabila bekerja menyelesaikan pekerjaannya secara profesional. Adapun seorang guru apabila bekerja sebagai guru harus dilakukan dengan benar dan disiplin menaati aturan serta tuntutan prosedur. Ia juga mesti dijalankan pada waktu yang seharusnya sesuai proporsi jam kerja dan tenggat tertentu. Kemudian tidak sekadar selesai, namun juga berupaya agar bisa mengembangkan pekerjaan, progresif untuk mencari hasil dan nilai yang lebih baik.

Maliky al-Amîr Sulthân Ibn 'Abdul 'Aziz Âli Sa'ûd, 2001, Juz 11, hal. 341, no. hadits 6496, Bâb *Raf'ul Amânah*.

²⁰¹ Imâm al-Hafîdz Abi al-Qâsim Sulaimân bin Ahmad bin Ayyûb ath-Thabrâni, *al-Mu'jam al-Awsath*, Kairo: Dâr al-Haramain, 1995, Juz 1, hal. 275, no. hadts 897, bâb *Alif Man Ismuhu Ahmad*.

²⁰² Syauqi Dhaif, *al-Mu'jam al-Wasîth*, Mesir: Maktabah Shuruuq ad-Dauliyyah, 2004, hal. 86.

²⁰³ Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997, hal. 136.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan *self-efficacy*, kompetensi profesional dan kinerja guru yang relevan dengan penelitian sebelumnya antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Timothy A. Judge, Christine L. Jackson, John C. Shaw, Brent A. Scoot dan Bruce L. Rich (2007)²⁰⁴ terhadap *self-efficacy* dan *work-related performance: The integral role of individual differences* yang dimuat dalam *journal of applied psychology* tahun 2007. Mereka mengatakan bahwa:
 “Dalam sampel para sarjana, Phillips dan Gully (1997) menemukan bahwa kemampuan, *self-efficacy*, dan penentuan tujuan diri masing-masing memberikan kontribusi independen untuk menguji kinerja, mengontrol orientasi tujuan dan *locus of control*. Dalam dua sampel sarjana, Chen, Gully, Whiteman, dan Kilcullen (2000) menemukan bahwa kemampuan kognitif, *self-efficacy*, dan tujuan masing-masing mempengaruhi kinerja, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada sampel dan model diuji. Chen, Casper, dan Cortina (2001) menguji model meta-analisis untuk menentukan apakah *self-efficacy* yang dimediasi hubungan kemampuan kognitif dan kesadaran terhadap prestasi kerja. Para penulis menemukan bahwa mediasi tergantung pada kompleksitas pekerjaan-mediasi lebih kuat untuk pekerjaan sederhana dari pada pekerjaan yang kompleks”.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Enny Widyaningrum (2012) dengan judul: *Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik* dari Bhayangkara Surabaya University, Indonesia yang dimuat dalam *Academic Research International-SAVAP International* tahun 2012. Widyaningrum menjelaskan bahwa: Pengaruh Kemampuan (X2) terhadap Kinerja (Y2) terbukti dapat diterima dengan koefisien 0,197 ($p > 0,05$). Hipotesis keempat yang menyatakan kemampuan secara signifikan mempengaruhi kinerja staf medis dan paramedis, terbukti benar atau diterima. Koefisien jalur positif, itu berarti bahwa secara teoritis pengaruh hubungan kemampuan kinerja karyawan adalah searah. Hal ini memberikan arti, jika persepsi staf medis dan paramedis dari kemampuan yang akan diterapkan oleh IbnuSina Rumah Sakit Kabupaten Gresik lebih baik (positif), maka karyawan yang kinerja Kabupaten Gresik Rumah Sakit Ibnu Sina akan meningkat. Sebaliknya, jika persepsi staf medis dan paramedis dari kemampuan yang akan diterapkan oleh IbnuSina Rumah Sakit Kabupaten Gresik semakin buruk (negatif), maka kinerja staf medis dan

²⁰⁴ Timothy A. Judge et al., *Self-efficacy and Work Related Performance: The Integral Role of Individual Differences*. *Journal of Applied Psychology*, 2007, h. 109. Lihat dalam: <http://panglossinc.com/Judge,%20Jackson,%20et%20al.pdf>. diakses pada tanggal 18 Februari 2017 pukul 04.46 WIB.

paramedis akan semakin rendah. Menurut Kolz et al. (1998), berdasarkan bukti empiris yang cukup, kemampuan adalah faktor yang paling penting dari kinerja yang stabil dan pengaruhnya dari waktu ke waktu. Namun, Chow (1986), dalam bukunya menyebutkan kebalikan dari kemampuan tidak diperlukan bila terjadi otomatisasi. Kemampuan individu bukan berarti ketika rutinisasi oleh mesin telah terjadi. Berdasarkan penelitian di Chow, disimpulkan bahwa kemampuan masih akan diperlukan untuk mengoperasikan mesin, sehingga tidak sering terjadi kesalahan manusia yang fatal.²⁰⁵

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2009)²⁰⁶ dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*". Secara deskriptif hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Dengan analisis regresi sederhana diketahui: terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Paguyangan sebesar 25,8%, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 39,4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Paguyangan dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Berdasarkan penelitian ini disarankan kinerja guru perlu ditingkatkan dan guru harus menyadari antara hak dan kewajiban harus seimbang. Profesionalisme yang sudah baik dipertahankan dan ditingkatkan lagi mengingat mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ika Sulistiowati (2014)²⁰⁷ yang berjudul *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah*

²⁰⁵ M. E. Widyaningrum, *Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik*, Tesis, Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya, 2012. Lihat dalam: <http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.2%281%29/2012%282.1-38%29.pdf>. diakses pada tanggal 31 Desember 2017 pukul 17.48 WIB.

²⁰⁶ Sumarno, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*, Tesis, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009. Lihat dalam: <http://lib.unnes.ac.id/16740/1/1103507021.pdf>. diakses pada tanggal 27 Desember 2017 pukul 06.27 WIB.

²⁰⁷ Ika Sulistiowati, *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit di Kota Madiun*, Skripsi, Madiun: Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, 2014. Lihat dalam: <http://adl.aplik.or.id/default.aspx?tabID=112&src=k&id=99299>. diakses pada tanggal 30 Maret 2018 pukul 23.25 WIB.

Sakit di Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Self-Efficacy* dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit berdasarkan kompensasi financial, dan hubungan antara *Self-Efficacy* dan kompensasi financial dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan kinerja petugas kebersihan $r = 0,624$, tidak ada perbedaan kinerja petugas kebersihan berdasarkan kompensasi financial $F = 0,002$; $p > 0,005$ dan (2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kompensasi financial dengan kinerja petugas kebersihan $r = 0,639$, $R^2 = 0,409$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas kebersihan dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan kompensasi financial sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kiswanti, Wahyudi dan M. Syukri (2009)²⁰⁸ yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*". Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *causal study*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak tinggi yaitu mencapai prosentase 80,10%, (2) iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak Sebesar 66,59%, (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak sebesar 80,10%. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011)²⁰⁹ yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Rancaekek*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Rancaekek. Metode yang digunakan adalah

²⁰⁸ Kiswanti, wahyudi dan M. Syukri, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*, Tesis, Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2009. Lihat dalam: <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdp/article/viewFile/2630/2612>. diakses pada tanggal 07 Maret 2018 pukul 09.45 WIB.

²⁰⁹ Ester Manik dan Kamal Bustomi, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Rancaekek*, Tesis, STIE Pasundan, Bandung, 2011. Lihat dalam: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/12/157>. diakses pada tanggal 03 Januari 2018 pukul 09.10 WIB.

adalah metode deskriptif analisis dengan jumlah responden 70 orang guru (populasi). Analisis hasil penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gambaran kepuasan kerja guru yaitu mencapai rata-rata skor 3,92. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran termasuk kriteria baik. Gambaran iklim sekolah yaitu mencapai rata-rata skor 3,60. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran kepuasan kerja guru yaitu mencapai rata-rata skor 4,00. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran kinerja guru yaitu mencapai rata-rata skor 3,86. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru yaitu berpengaruh langsung sebesar 7,90%. Pengaruh tidak langsung melalui iklim sekolah sebesar 2,50%, dan melalui kepuasan kerja guru sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90%. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,50% dan melalui kepuasan kerja sebesar 6,90%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yaitu berpengaruh langsung sebesar 32,30%. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja guru sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70%. Pengaruh kepuasan kerja guru dan iklim sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru secara simultan sebesar 87,00%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Ratna Purnamasari (2010)²¹⁰ dengan judul: Kontribusi *self-efficacy* terhadap kemampuan penyesuaian diri pada Mahasiswa UNNES berkewarganegaraan Turki tahun 2010 yang dimuat dalam *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application* tahun 2012. Lilis mengatakan bahwa: berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *self-efficacy* tergolong dalam kategori sedang. Sedangkan penyesuaian diri tergolong dalam kategori sedang pula. Hasil perhitungan korelasi sebesar 0,77, hasil perhitungan tersebut menunjukkan adanya korelasi positif antara variable X dan variable Y. Dengan melihat bahwa hasil perhitungan lebih besar daripada r table ($R_s > 0,450$ dan $0,591$) maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif antara variable X dengan variable Y, artinya bahwa semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu maka akan semakin baik pula kemampuan penyesuaian dirinya. Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap penyesuaian diri

²¹⁰ Lilis Ratna Purnamasari, *Kontribusi self-efficacy terhadap kemampuan penyesuaian diri pada Mahasiswa UNNES berkewarganegaraan Turki tahun 2010*, Tesis, Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2012. Lihat dalam: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jbk/article/view/1080/1078>. diakses pada tanggal 24 Maret 2018 pukul 10.19 WIB.

mahasiswa Unnes berkewarganegaraan Turki. Hal ini juga dapat dilihat bahwa *self-efficacy* responden yang berada dalam kategori sedang sesuai dengan kemampuan penyesuaian diri mereka yaitu berada dalam kategori sedang pula. Dengan demikian, hipotesis (H_a) yang berbunyi “*self-efficacy* berkontribusi terhadap kemampuan penyesuaian diri pada mahasiswa Unnes berkewarganegaraan Turki” diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Kontribusi *self-efficacy* terhadap penyesuaian diri adalah sebesar 58,6%.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Nurhidayati²¹¹ pada tahun 2014. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kedisiplinan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2014/2015”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) kompetensi profesional guru di Mts an-Nawawi 02 Purwosari tergolong tinggi dengan prosentase 84%, 2) kedisiplinan guru di Mts an-Nawawi 02 Purwosari tergolong tinggi dengan prosentase 78,85%, 3) Motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari tergolong tinggi dengan prosentase 60%, 4) Terdapat pengaruh signifikan siswa tentang kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari, 5) Terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan guru terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari, 6) Terdapat pengaruh signifikan kompetensi profesional guru dan kedisiplinan guru secara bersama- sama terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik pada taraf signifikansi 1% menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r table yaitu: $0,257 > 0,208$. Hal tersebut diuji kebenarannya menggunakan uji f dan diperoleh f hitung sebesar 6,084 dan f table sebesar 3,64. Jadi f hit $>$ f table yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan.
9. Penelitian yang ditulis oleh Hazmi Zulpikar (2012)²¹², pengaruh kompetensi profesional guru dan perhatian orang tua terhadap prestasi belajar siswa kelas VIII di Mts Negeri Sukaraja Jatiwangi Kabupaten Majalengka. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara nyata tentang tingkat kompetensi profesional guru dan perhatian orang tua terhadap prestasi belajar siswa. Hal dari penelitian tersebut adalah: 1) tingkat kompetensi guru mencapai angka rata- rata 72,42% yang berarti cukup baik,

²¹¹ Yuyun Hidayah, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kedisiplinan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2014/ 2015, Skripsi*, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014. Lihat dalam: <https://anzdoc.com/yuyun-nurhidayati-nim.html>. diakses pada tanggal 30 Oktober 2017 pukul 11.35 WIB.

²¹² Hazmi Zulpikar, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Perhatian Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Viii Di Mts Negeri Sukaraja Jatiwangi Kabupaten Majalengka, Skripsi*, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2012. Lihat dalam: <http://lib.unnes.ac.id/17451/1/7101409051.pdf>. diakses pada tanggal 08 Pebruari 2018 pukul 21.26 WIB.

- 2) Perhatian orang tua siswa dalam belajar mencapai angka rata-rata 74,75% yang berarti cukup baik. 3) pengaruh kompetensi guru dan perhatian orang tua siswa secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa mencapai angka 61,6% yang berarti tinggi.
10. Penelitian Wiwit Fitri Rahayu²¹³, pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi profesional dan kepribadian guru terhadap motivasi belajar mata pelajaran fiqih siswa kelas VIII Mts Aswaja Bumijawa Tegal tahun pelajaran 2011/ 2012. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel persepsi siswa tentang kompetensi profesional guru dan kepribadian guru terhadap motivasi belajar siswa pada mata pelajaran fiqih pada taraf signifikansi 0,01 dan 0,05 keduanya menunjukkan signifikan, ini berarti variabel persepsi siswa tentang kompetensi profesional guru dan kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi belajar siswa pada mata pelajaran fiqih siswa kelas VIII Mts Aswaja Bumijawa Tegal.

C. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian

1. Hubungan *Self-efficacy* dengan Kinerja Guru

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri (*self-efficacy*) yang dimiliki seseorang ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Guru dengan efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang sulit, dan keyakinan ini memberikan kontribusi untuk penerimaan mereka, komitmen, dan motivasi untuk diraih dan kadang-kadang memberikan guru dengan fleksibilitas untuk mencapai tujuan yang sulit yang mana dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja. Efikasi diri (*self-efficacy*) dan kinerja memiliki hubungan satu siklus. Apabila siklus semakin tinggi maka akan berhasil dalam melaksanakan satu pekerjaan, sebaliknya apabila siklus rendah maka akan gagal dalam melaksanakan satu pekerjaan.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki hubungan dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Ika Susilowati yang mengatakan bahwa kinerja dalam hal ini petugas kebersihan dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompensasi finansial sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan

²¹³ Wiwit Siti Rahayu, *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Profesional Dan Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Fiqih Siswa Kelas Viii Mts Aswaja Bumijawa Tegal Tahun Pelajaran 2011/ 2012*, Skripsi, Semarang: IAIN Walisongo Semarang, 2012. Lihat dalam: <http://eprints.walisongo.ac.id/1297/>. diakses pada tanggal 26 Januari 2018 pukul 11.56 WIB.

bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh George dan Kreitner bahwa apabila guru memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) semakin tinggi maka akan berhasil dalam melaksanakan satu pekerjaan yang mana meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila efikasi diri (*self-efficacy*) rendah maka akan gagal dalam melaksanakan satu pekerjaan.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) diduga mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Ini diindikasikan dengan semakin tinggi efikasi diri (*self-efficacy*) dan optimisme seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah efikasi diri (*self-efficacy*) dan optimisme seseorang maka semakin rendah pula kinerja orang tersebut.

2. Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari kinerja orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya maka seorang guru sudah tentu harus memiliki kompetensi atau kemampuan dalam bidangnya, salah satunya adalah kompetensi profesional. Orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kinerja kerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja Orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi mampu untuk memperoleh pengetahuan lebih banyak tentang pekerjaan mereka dan memperolehnya dengan cepat. Dalam pekerjaan yang lebih kompleks, lebih banyak pengetahuan yang harus diperoleh, dan itu semakin besar kemungkinan bahwa penguasaan pengetahuan akan terus menjadi penting untuk kinerja.

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh M. E Widyaningrum yang mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja terbukti dapat diterima dengan koefisien 0,197 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk dan Wood & West bahwa apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi maka cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih rendah maka cenderung berkinerja kurang baik di tempat kerja.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kompetensi profesional diduga mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Ini diindikasikan dengan semakin tinggi kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-

tugasnya maka semakin baik pula kinerja orang tersebut. sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas- tugasnya maka semakin buruk pula kinerja orang tersebut.

3. Hubungan *Self-efficacy* dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

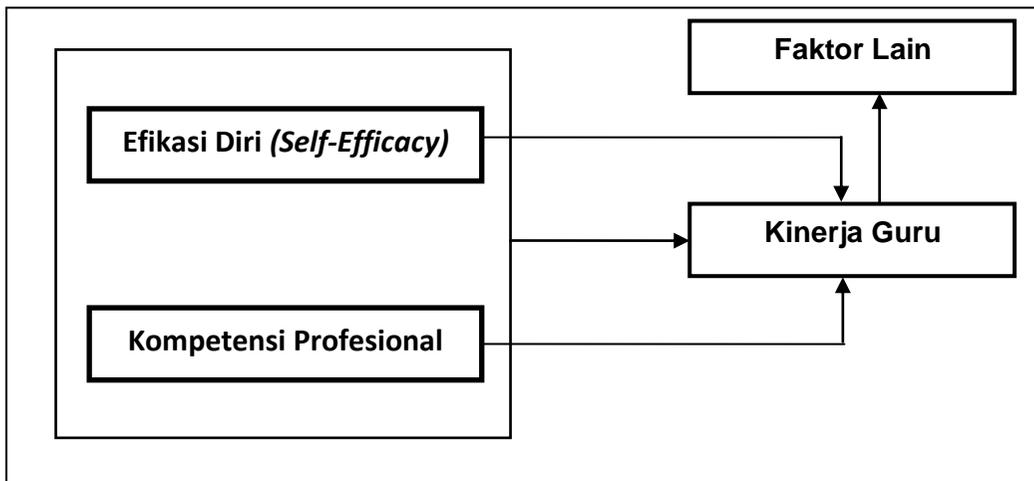
Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi profesional guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi guru mencerminkan tugas dan kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu kompetensi tertentu sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Semakin tinggi efikasi diri (*self-efficacy*) seorang guru, semakin yakin guru terhadap kemampuannya untuk sukses. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan efikasi diri (*self-efficacy*) rendah lebih mungkin untuk mengurangi usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka dengan efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan. Berdasarkan hal ini bahwa dengan efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi kemampuan seseorang akan meningkat dan berusaha untuk melaluinya walaupun sulit dihadapi. Begitu juga sebaliknya, meski seseorang memiliki kemampuan bila tidak ada keyakinan untuk menjalankan tugas- tugasnya, tidak akan pernah orang tersebut berhasil menyelesaikannya.

Efikasi diri (*self-efficacy*) bukanlah merupakan satu- satunya faktor yang mempunyai pengaruh kuat pada prestasi. Efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang kompeten bila pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kurang. Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan keterkaitan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan kemampuan dengan kinerja, sebagaimana yang dilakukan oleh Timothy A. Judge, *et. al.* mengemukakan bahwa kemampuan kognitif, *self-efficacy*, dan tujuan masing-masing mempengaruhi kinerja, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada sampel dan model diuji.

Oleh Karena itu dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara kemampuan dan *self-efficacy* dengan kinerja. Dengan kata lain seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu melalui tantangan dan kesulitan sehingga sanggup mempelajari sesuatu yang baru yang meningkatkan kemampuannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah akan menghindari kesulitan dan rintangan sehingga kemampuan tidak akan berkembang dan berupaya mencapai tujuan organisasi sehingga akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kompetensi

profesional dengan kinerja guru. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dibuat gambar sebagai berikut:



Gambar 2.4: Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis Penelitian
 1. Diduga Terdapat Hubungan positif antara *Self-efficacy* dengan kinerja.
 2. Diduga Terdapat Hubungan positif antara kompetensi profesional dengan positif kinerja.
 3. Diduga Terdapat Hubungan positif antara *Self-efficacy* dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja.
- Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

 1. Hipotesis I : $H_o : \rho_{y.1} = 0$
Hi : $\rho_{y.1} > 0$
 2. Hipotesis II : $H_o : \rho_{y.2} = 0$
Hi : $\rho_{y.2} > 0$
 3. Hipotesis III : $H_o : R_{y.1.2} = 0$
Hi : $R_{y.1.2} > 0$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

$\rho_{y.1}$: Koefisien korelasi antara X1 dan Y

$\rho_{y.2}$: Koefisien korelasi antara X2 dan Y

$R_{y.1.2}$: Koefisien korelasi antara X1 dan X2

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian sebab populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.¹ Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti,² juga populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Atas yang berada di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah yang telah ditentukan terdiri dari

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012, hal. 108.

² M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, hal. 58.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010, hal. 80.

SMA School of Universe, SMA Islam Al-Mukhlisin, SMA Riyadhul Jannah dan SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman.

2. Sampel

Agar memudahkan penelitian jika populasi yang ada besar, maka perlu diambil sebagian saja dari jumlah keseluruhan populasi yang biasa disebut sampel. Sampel adalah bagian dari populasi.⁴ Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.⁵ Sampel juga adalah sebagian populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sehingga benar-benar mewakili populasi.⁶ Pengambilan sampel dilakukan oleh karena jumlah populasi yang besar sehingga peneliti dengan keterbatasan tenaga, dana, dan waktu merasa perlu menggunakan sampel dari populasi yang ada.

Dalam penelitian sosial dikenal hukum *probability* yaitu suatu nisbah/ rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan.⁷ Maka dengan *probability* dari sampel penelitian dapat ditarik kesimpulan yang digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Peneliti menggunakan *probability sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sebagaimana telah diungkapkan di atas, bahwa dalam penelitian ini sebagai populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah yang telah ditentukan.

Adapun untuk menentukan besarnya sampel peneliti menggunakan rumus Slovin,⁸ yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N \cdot (d)^2 + 1} \\
 &= \frac{140}{140 \cdot (0,0025) + 1} \\
 &= \frac{140}{0,35 + 1} \\
 &= \frac{140}{1,35} \\
 n &= 103,7037
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Margin error = 5%

1 : Konstanta

⁴ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, cet 5, 2003, hal. 271.

⁵ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, hal. 54.

⁶ Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 2008, hal.8

⁷ Fred N. Kerlinger, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Edisi ketiga, Terjemahan Landung R. Simatupang, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990, hal.154.

⁸ Husein Umar, *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada, 2008, hal. 78.

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh angka 103,7037 dibulatkan menjadi 104. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 guru yang diambil secara acak (*proporsional random sampling*).

$$\text{Jumlah sampel per orang} = \frac{\text{Total Sampel}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Populasi perorang}$$

Tabel 3.1: Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
1	SMA School of Universe	12	$104/140 \times 12$	9
2	SMA Al- Mukhlisin	21	$104/140 \times 14$	15
3	SMA Riyadh Jannah	17	$104/140 \times 15$	13
4	SMA Nurul Iman	90	$104/140 \times 99$	67
Jumlah		140		104

B. Sifat Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat kuantitatif dan dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data- data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penelitian regresional adalah suatu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi variabel lain.⁹ Dalam hal ini, mencari data ada-tidaknya hubungan antara vaiabel dan apabila ada seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.¹⁰ Sedangkan bersifat kuantitatif berarti menekankan analisa pada data numerikal (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.¹¹ Juga disebut pendekatan kuantitatif karena penelitian ini mencakup hal- hal yang didasarkan atas perhitungan prosentasi, perhitungan statistik dan lain-lain.¹² Penelitian korelasional adalah dua hubungan atau lebih variabel yang berpasangan, hubungan antara dua perangkat data atau lebih yang mana derajat hubungannya dapat diukur dan digambarkan dengan koefesien

⁹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal. 8.

¹⁰ Suharni Arikunto, *Prosedur Penelitian,...*, hal. 238.

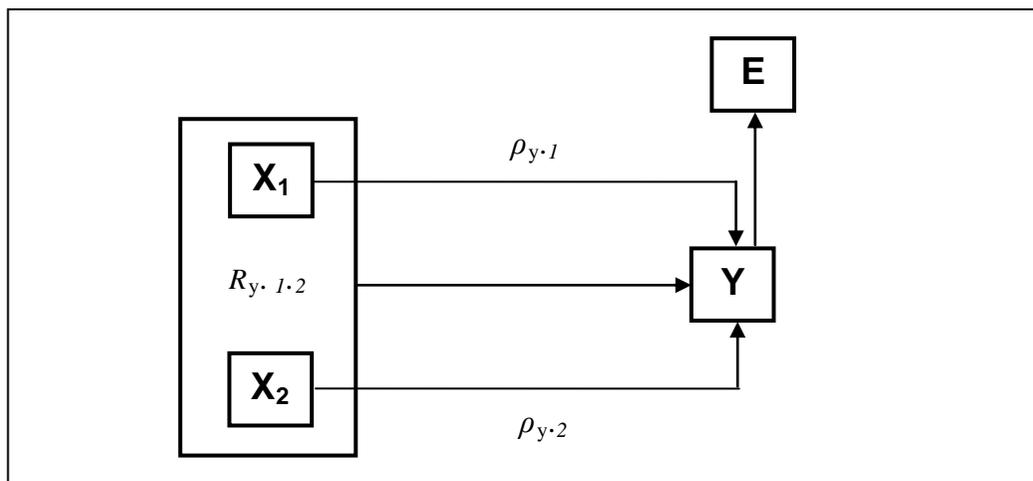
¹¹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian,...*, hal. 5

¹² Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 3.

koralsasi.¹³ Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey sebab menurut Masri Singarimbun bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.¹⁴ Kerlinger dalam Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian survey adalah 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.¹⁵

C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dengan teknik penelitian deskriptif korelasional. Variabel meliputi dua variabel bebas yaitu *self-efficacy* (X_1), kompetensi profesional (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1: Perencanaan Penelitian

Keterangan:

- X_1 : *Self-Efficacy*
- X_2 : Kompetensi Profesional
- Y : Kinerja Guru
- E : Faktor Lainnya

¹³ Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982, hal. 293.

¹⁴ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3E, 2010, hal. 3.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 7.

D. Instrumen Data

Instrumen data adalah alat yang digunakan untuk merekam yang pada umumnya digunakan untuk penelitian kuantitatif.¹⁶ Instrumen pengumpulan data sebagai alat bantu yang dipilih atau digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.¹⁷ Instrumen dan prosedur pengumpulan informasi dipilih atau dikembangkan dan kemudian dilaksanakan dengan cara-cara yang akan memastikan bahwa interpretasi menyimpulkan pemakaian yang ditentukan.¹⁸ Dengan demikian jelas bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam sebuah *research* untuk mengumpulkan berbagai macam informasi atau data yang diolah secara kuantitatif dan disusun secara sistematis.

Peneliti dalam hal ini menggunakan instrumen tes dengan sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengetahui informasi yang diinginkan dari subjek penelitian. Lembar instrumen yang akan digunakan berisi pernyataan yang merujuk pada keinginan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Instrumen data tersebut berupa angket dan wawancara.

E. Jenis Data Penelitian

Seperti kita ketahui bahwa dalam penelitian kuantitatif apabila dilihat dari sumber data bisa dikelompokkan ke dalam dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Sementara data sekunder merupakan data yang didapat oleh peneliti dari sumber yang sudah ada dalam artian peneliti sebagai tangan kedua.¹⁹ Dalam hal ini peneliti langsung mendapatkan data dari sumbernya yang *up to date*.

F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada Sekolah Menengah Atas yang berada dalam naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor. Dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling* peneliti menggunakan data yang diperoleh dari guru SMA Swasta yang berada di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor terdiri dari SMA School of Universe, SMA Islam Al-Mukhlisin, SMA Riyadhul Jannah dan SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman.

¹⁶ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hal. 58.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, hal. 134.

¹⁸ Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Uhamka Press, 2004, hal. 122.

¹⁹ Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, hal. 148.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data variabel- variabel kinerja, *self-efficacy*, dan kompetensi profesional guru dengan cara menyusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu mulai : (1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel- variabel yang diteliti, (2) menyusun indikator- indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi- kisi, (4) menyusun butir- butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, (5) uji coba instrumen, (6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran dari kuesioner kinerja, *self-efficacy*, dan kompetensi profesional guru menggunakan skala Likert.

Setelah instrumen tersusun, sebelum disebarakan secara luas kepada sampel penelitian, instrumen- instrumen tersebut diuji-cobakan kepada 30 responden guru yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing instrumen dalam mengukur indikator variabel yang diukur.

Uji validitas merupakan suatu proses untuk melihat gambaran tentang kesahihan butir instrumen dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan teknik rumus Korelasi *Pearson Product Moment*. Kesahihan setiap butir soal dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel untuk $n = 0,05$ adalah sama dengan 0,361.

Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan bahwa rumus ini berbentuk skala 1-5². Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan setelah butir yang tidak valid *didrop*, dengan kata lain butir- butir yang tidak valid dan tidak diikutkan dalam perhitungan reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas instrumen ini merupakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dari hasil analisis data dari hasil uji coba. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik berada diantara 0 dan 1; semakin mendekati 1 dikatakan semakin reliabel; artinya instrumen tersebut sudah dapat dipercaya dan diandalkan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

1. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kinerja Guru (Y)

a) Definisi Konseptual Kinerja Guru

Kinerja guru adalah serangkaian perilaku nyata yang dihasilkan oleh seorang guru baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka pencapaian tugas yang telah ditentukan yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil pembelajaran, analisis hasil belajar, dan melakukan program tindak lanjut.

b) Definisi Operasional Kinerja Guru

Yang dimaksud dengan kinerja guru adalah serangkaian perilaku nyata yang dihasilkan oleh seorang guru baik secara kuantitas maupun kualitas untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal yang diukur menggunakan instrumen penilaian yang terkait dengan indikator: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, (4) analisis hasil belajar, dan (5) melakukan program tindak lanjut.

c) Skor Teoritik Kinerja Guru

Skor teoritik kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kinerja guru. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 40 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik antara 40 sampai 200.

d) Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel kinerja guru adalah:

Tabel 3.2
Kisi- kisi dan Penyebaran Butir Soal
Instrumen Variabel Kinerja (Y)

No	Aspek dan Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah		
		+	-	+	-	Jml
A.	<i>Aspek Perencanaan Pembelajaran:</i>					
1	Menyusun program tahunan dan semester	1, 3	2	2	1	3
2	Menyusun silabus	4, 5	-	2	-	2
3	Membuat pemetaan	6, 7	8	2	1	3

	Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD)					
4	Menentukan kriteria KKM	9, 10, 12, 13	11	4	1	5
5	Membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan	14	-	1	-	1
6	Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	15	-	1	-	1
7	Menyiapkan alat peraga pembelajaran	16	-	1	-	1
B.	Aspek Pelaksanaan pembelajaran:					
8	Memulai pembelajaran dengan efektif	17, 18	-	2	-	2
9	Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator pembelajaran pada RPP	19	-	1	-	1
10	Menguasai materi pembelajaran	20, 21	-	2	-	2
11	Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan	22, 23	-	2	-	2
12	Menggunakan bahasa yang komunikatif	24, 25	-	2	-	2
13	Mengelola kelas yang kondusif	26	-	1	-	1
14	Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran	27, 28, 29	-	3	-	3
15	Menyimpulkan materi pembelajaran	30	-	1	-	1
16	Memberikan umpan balik	31	-	1	-	1
C.	Penilaian pembelajaran:					
19	Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar siswa	32	-	1	-	1

20	Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar	33, 35	34	2	1	3
D.	<i>Analisis hasil penilaian:</i>					
21	Menganalisis hasil penilaian	36	-	1	-	1
E.	<i>Tindak lanjut pembelajaran:</i>					
22	Melakukan remedial	37	38	1	1	2
23	Melakukan pengayaan	39, 40	-	2	-	2
Jumlah butir soal				35	5	40

e) Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²⁰ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara- cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Kinerja Guru, *Self-Efficacy*, dan Kompetensi Profesional menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, ...*, hal. 305.

dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel kinerja guru (Y), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus **CORREL**(array1, array2). Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus $= (30/29) * (1 - (A40/AP38))$ (Hasil perhitungan terlampir).

Jika koefisien korelasi antar skor hasil ukur instrumen yang dikembangkan dengan skor hasil ukur instrumen baku lebih besar dari pada r table, maka instrumen yang dikembangkan dapat valid berdasarkan kriteria eksternal yang dipilih (hasil ukur instrumen baku).²¹ Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru (Y), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel Kinerja Guru
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.4787	0,361	Valid
2	0.4153		Valid
3	0.4257		Valid
4	0.2988		Tidak Valid
5	0.3833		Valid
6	0.4376		Valid
7	0.3909		Valid
8	0.4893		Valid
9	0.5337		Valid
10	0.4197		Valid
11	0.4852		Valid
12	0.4069		Valid
13	0.4335		Valid
14	0.4660		Valid
15	0.3773		Valid
16	0.4563		Valid

²¹ Djaali, Puji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, 2008, hal. 54.

17	0.3939		Valid
18	0.4209		Valid
19	0.4885		Valid
20	0.3922		Valid
21	0.3905		Valid
22	0.4083		Valid
23	0.4335		Valid
24	0.3979		Valid
25	0.2626		Tidak Valid
26	0.4358		Valid
27	0.4054		Valid
28	0.4208		Valid
29	0.4222		Valid
30	0.4305		Valid
31	0.3829		Valid
32	0.5633		Valid
33	0.3811		Valid
34	0.3030		Tidak Valid
35	0.3645		Valid
36	0.3251		Tidak Valid
37	0.4074		Valid
38	0.3912		Valid
39	0.3889		Valid
40	0.4699		Valid
Reliabilitas			0,8678

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 40 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 4 item. Namun, untuk mempermudah responden dalam mengukur instrument/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item saja berarti dengan demikian ada yang didrop 10 item yaitu yang tidak valid 4 item dan yang valid 6 item.

2. Instrumen Pengumpulan Data Variabel *Self-efficacy* (X1)

a) Definisi Konseptual *Self-efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan yang terkait dengan, keyakinan akan potensi diri, keyakinan menyelesaikan tugas, kesediaan menerima tantangan dan kemampuan mengatasi kesulitan.

b) Definisi Operasional *Self-efficacy*

Yang dimaksud dengan *self-efficacy* adalah Penilaian keyakinan guru akan kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan diukur menggunakan instrumen penilaian yang terkait dengan indikator: (1) keyakinan akan potensi diri, (2) keyakinan menyelesaikan tugas, (3) kesiediaan menerima tantangan dan (4) kemampuan mengatasi kesulitan.

c) Skor Teoritik *Self-efficacy*

Skor teoritik *self-efficacy* adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen *self-efficacy*. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 40 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel *self-efficacy* memiliki rentang skor teoritik antara 40 sampai 200.

d) Kisi-kisi Instrumen *Self-efficacy*

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir ternyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel *self-efficacy* adalah:

Tabel 3. 4
Kisi- kisi dan Penyebaran Butir Soal
Instrumen Variabel *Self-Efficacy* (X1)

No	Aspek Indikator dan	Nomor Butir Soal		Jumlah		
		+	-	+	-	Jml
A.	<i>Magnitude:</i>					
1	Keyakinan akan potensi diri	1,3,4,5,7,8,9,11	2,6,10	8	3	11
B.	<i>Strength:</i>					
2	Keyakinan	12,13,15,	14,18	7	2	9

	menyelesaikan tugas	16,17,19,20				
C.	generality:					
3	kesediaan menerima tantangan	21,22,24,25,26,28,29	23,27,30	7	3	10
4	kesediaan menerima tantangan	31,32,33,35,36,38,39,40	34,37	8	2	10
Jumlah butir soal				30	10	40

e) Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²² Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas* instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara- cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Kinerja Guru, *Self-Efficacy*, dan Kompetensi Profesional menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel *self-efficacy* (X1), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...,* hal. 305.

CORREL(array1, array2). Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus $= (30/29) * (1 - (A40/AP38))$ (Hasil perhitungan terlampir).

Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel *self-efficacy* (X1), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel *Self-Efficacy*
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.6707	0,361	Valid
2	0.5469		Valid
3	0.6399		Valid
4	0.8038		Valid
5	0.8002		Valid
6	0.6707		Valid
7	0.4234		Valid
8	0.4185		Valid
9	0.7766		Valid
10	0.1888		Tidak Valid
11	0.7335		Valid
12	0.6477		Valid
13	0.6226		Valid
14	0.5774		Valid
15	0.0822		Tidak Valid
16	0.8002		Valid
17	0.6344		Valid
18	0.6707		Valid
19	0.8002		Valid
20	0.6301		Valid
21	0.7766		Valid
22	0.5469		Valid
23	0.3338		Tidak Valid
24	0.8002		Valid
25	0.4185		Valid
26	0.0304		Tidak Valid
27	0.6707		Valid
28	0.6707		Valid
29	0.4099		Valid

30	0.7335		Valid
31	0.4087		Valid
32	0.0822		Tidak Valid
33	0.7394		Valid
34	0.4437		Valid
35	0.4786		Valid
36	0.3334		Tidak Valid
37	0.6399		Valid
38	0.8038		Valid
39	0.8002		Valid
40	0.6707		Valid
Reliabilitas			0,9493

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 40 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 6 item. Namun, untuk mempermudah responden dalam mengukur instrument/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item saja berarti dengan demikian ada yang didrop 10 item yaitu yang tidak valid 6 item dan yang valid 4 item.

3. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Profesional (X2)

a) Definisi Konseptual Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menguasai mata pelajaran yang diampu dan cara mengajarkannya kepada siswa yang terkait dengan menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan, dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

b) Definisi Operasional Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai mata pelajaran yang diampu dan cara mengajarkannya kepada siswa dengan melihat pada; (1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Alternatif pertanyaan jawaban

kuesioner yang dikembangkan dalam skala Likert lima pilihan yaitu: skor 5 untuk sangat sering (SSR), skor 4 untuk sering (SR), skor 3 untuk jarang (JR), skor 2 untuk pernah (PH) dan skor 1 untuk tidak pernah (TP).

c) Skor Teoritik Kompetensi Profesional

Skor teoritik kompetensi profesional adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kompetensi profesional. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 40 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kompetensi profesional memiliki rentang skor teoritik antara 40 sampai 200.

d) Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Profesional

Kisi-kisi instrumen merupakan pedoman atau panduan dalam merumuskan pernyataan- pernyataan instrumen yang diturunkan dari variabel penelitian. Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi- kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi- kisi instrumen penelitian dibuat dan diuraikan berdasarkan variabel, landasan teori, definisi konseptual dan definisi operasional yang menggambarkan keadaan, kegiatan atau perilaku terukur dan dapat diamati dalam bentuk butir- butir indikator dari keadaan tersebut. Kisi- kisi instrumen dibuat dalam bentuk matrik atau tabel yang berisi variabel, aspek dan indikator, nomor butir pernyataan dan jumlah item pernyataan. Adapun kisi- kisi dan penyebaran pernyataan untuk instrumen variabel kompetensi profesional adalah:

Tabel 3.6:
Kisi- kisi dan Penyebaran Butir Soal
Instrumen Variabel Kompetensi Profesional (X2)

No	Aspek dan Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah		
		+	-	+	-	Jml
1	A. <i>Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.:</i> Penguasaan materi, struktur dan konsep	1,2	3	2	1	3

2	Penguasaan pola pikir keilmuan	4,5	6	2	1	3
B.	<i>Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu:</i>					
3	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu	7, 8	-	2	-	2
4	Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	9,10	-	2	-	2
5	Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.	11,13,14	12,15	3	2	2
C.	<i>Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif:</i>					
6	Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	16,17,18,19	20	4	1	5
7	Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	21,22,23	24	3	1	4
D.	<i>Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif:</i>					
8	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.	25,26	-	2	-	2
9	Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka	27,28	29	2	1	3

	peningkatan keprofesionalan.					
10	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan	30,31	-	2	-	2
11	Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.	-	32	-	1	1
E.	<i>Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri:</i>					
12	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.	33,34,35	36	3	1	4
13	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.	37,38,39	40	3	1	4
Jumlah butir soal				30	10	40

e) Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.²³ Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara- cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Kinerja Guru, *Self-Efficacy*, dan Kompetensi Profesional menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...,* hal. 305.

Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel kompetensi profesional (X2), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus **CORREL**(array1, array2). Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus $= (30/29) * (1 - (A40/AP38))$ (Hasil perhitungan terlampir).

Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi profesional (X2), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.7:
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Instrumen Variabel Kompetensi Profesional
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.5188	0,361	Valid
2	0.3838		Valid
3	0.4290		Valid
4	0.4148		Valid
5	0.2374		Tidak Valid
6	0.4817		Valid
7	0.4731		Valid
8	0.4279		Valid
9	0.3948		Valid
10	0.4632		Valid
11	0.4076		Valid
12	0.3416		Tidak Valid
13	0.4119		Valid

14	0.4265		Valid
15	0.4248		Valid
16	0.5390		Valid
17	0.3770		Valid
18	0.4138		Valid
19	0.4379		Valid
20	0.3957		Valid
21	0.4223		Valid
22	0.3279		Tidak Valid
23	0.4274		Valid
24	0.6197		Valid
25	0.2374		Tidak Valid
26	0.3843		Valid
27	0.4526		Valid
28	0.4057		Valid
29	0.4348		Valid
30	0.4470		Valid
31	0.2806		Tidak Valid
32	0.4620		Valid
33	0.4687		Valid
34	0.3311		Tidak Valid
35	0.5666		Valid
36	0.5097		Valid
37	0.3672		Valid
38	0.2846		Tidak Valid
39	0.6250		Valid
40	0.4571		Valid
Reliabilitas			0,8736

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 40 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 7 item. Namun, untuk mempermudah responden dalam mengukur instrument/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item saja berarti dengan demikian ada yang didrop 10 item yaitu yang tidak valid 7 item dan yang valid 3 item.

Adapun Rekapitulasi hasil uji validitas ketiga variabel yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Soal		
		Jumlah	Valid	Tdk Valid
1	Kinerja Guru	40	36	4
2	<i>Self- Efficacy</i>	40	34	6
3	Kompetensi Profesional	40	33	7

Untuk mempermudah responden dalam mengukur instrumen/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item.

Suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.²⁴ Berdasarkan pernyataan tersebut maka uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen ketiga variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3.9: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Ket
1	Kinerja Guru	0,8678	Reliabel
2	<i>Self- Efficacy</i>	0,9493	Reliabel
3	Kompetensi Profesional	0,8736	Reliabel

H. Teknik Analisis Data

Dalam proses menganalisa data yang telah dikumpulkan, maka digunakan teknik statistika inferensial. Teknik Statistika Inferensial ini disebut juga statistika induktif, yaitu statistika yang berusaha menyimpulkan tentang karakteristik populasi yang pada umumnya dilakukan berdasarkan sampel yang diambil peneliti. Korelasi parsial untuk dua variabel yang dikontrol oleh sebuah variabel lain, serta analisis regresi dan korelasi ganda digunakan untuk menganalisis tiga variabel secara bersama- sama. Uji persyaratan analisis adalah uji normalitas dengan menggunakan galat taksiran uji Lilliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett.²⁵

Menurut Sugiyono²⁶ terdapat dua macam analisis/ statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/ statistik

²⁴ Zulganef, *Konsep Persamaan Struktural dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*, Bandung: Penerbit Pustaka, 2006, hal. 56.

²⁵ Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito, 2005, hal. 466.

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...,*, hal. 207.

deskriptif dan analisis/ statistik inferensial. Analisis/ statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maximum scor*), dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel tersebut.

Mean, median, modus, sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk ke dalam analisis statistika deskriptif. Analisis statistika deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi penting yang terdapat dalam data ke bentuk yang sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. deskripsi data yang dilakukan berkaitan dengan pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), *median*, dan modus (*mode*). Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*), dan simpang baku (*standard deviation*).

a. *Mean* (nilai rata-rata)

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai *mean* dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.²⁷ *Mean* (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. *Mean* suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. *Mean* tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari *mean* adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

b. *Median* (nilai tengah)

Median menentukan letak tengah data setelah data di susun menurut urutan nilainya. Bisa juga nilai tengah dari data- data yang terurut.²⁸ Simbol untuk *median* adalah *me*. Dengan *median* *me* adalah 50% dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari

²⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet ke-7, 2012, hal. 177.

²⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., hal. 187.

median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data di susun menurut nilainya, maka nilainya me adalah data yang terletak tepat di tengah.

c. Modus (nilai yang sering muncul)

Modus adalah nilai yang sering muncul.²⁹ Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan *modus*. *Modus* sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki skala kategori yaitu nominal atau ordinal. Sedangkan data ordinal adalah data kategori yang bisa di urutkan, misalnya kita menanyakan kepada 100 orang tentang kebiasaan mencuci kaki sebelum tidur, pilihan jawaban: selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3,) jarang (2), tidak pernah (1). Apabila kita ingin melihat ukuran pemusatannya lebih baik menggunakan *modus* yaitu jawaban yang paling banyak dipilih misalnya sering (2). Berarti sebagian besar orang dari 100 orang yang ditanyakan menjawab sering mencuci kaki sebelum tidur.

d. Standar deviasi dan variasi dan variansi

Standar deviasi, variasi dan variansi salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai- nilai individu terhadap rata- rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi simpangan baku merupakan variasi sebaran data.³⁰ Semakin kecil nilai sebarannya berarti nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya semakin sama.

Namun dalam penelitian ini, untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata- rata (*mean*), rata- rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), *median*, *modus* (mode), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik Deskriptif, dengan langkah- langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³¹ sebagai berikut:

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing- masing dalam daftar “data view”
- 2) Buka variabel view, kemudian tulis simbol variabel (Y, X1, X2, dst....pada kolom name, ganti dengan angka 0 pada kolom decimals,

²⁹ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., hal. 186.

³⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., hal. 189.

³¹ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta, ANDI Offset, 2010, hal. 41-50.

dan tulis nama variabel pada kolom label (*self-efficacy*, kompetensi profesional dan Kinerja Guru).

- 3) Buka kembali data view, klik Analyze › descriptive statistic › frequencies › masukan variabel “kinerja guru”(Y) pada kotak variable (s) › statistics, ceklist pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* › continue › OK. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- 4) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

$$R = \text{range yakni nilai tertinggi (maximum)– nilai terendah (minimum)}$$

- 5) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval.
- 6) Klik: Transform › Recode Different Variables › masukan nama variabel (Y) dikotak input variable ~ output variable › Name (tulis simbol variabel contoh KG › Old and New Value › Range (masukan kelas interval contoh 81-90) › Value (tulis: 1, 2, 3...) › Continue › OK.
- 7) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: Analyze › Deskriptive Statistics › Frequencies › masukan nama variabel contoh produktivitas mengajar (Y) ke kotak Variable (s) › Chart › Histograms › With normal curve › Continue › OK

e. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil peneitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi (cases) didistribusikan ke dalam kelompok- kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis- jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, di mana angka yang ada titik dikelompokan.
- 2) Tabel distribusi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistik yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokan.

- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistik yang didalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah- tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi komulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan data kelompok.
- 4) Tabel distribusi *frekuensi relative*, tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan "*frekuensi relative*" sebab frekuensi yang disajikan disini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang di tuangkan dalam bentuk angka persentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya di berlakukan untuk populasi.³² Analisis inferensial digunakan untuk sampel secara random. Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat pengulang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5% maka taraf kepercayaan 95% dan bila taraf kesalahan 1% maka maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah "*taraf signifikansi*".

Pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan *statistic parametric* memerlukan terpenuhnya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis.³³ Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dan dalam uji regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.

a. Uji persyaratan analisis

Uji persyarat analisis dengan menggunakan *IBM® SPSS® Statistics Version 25* dapat dilakukan dengan langkah- langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁴ berikut ini:

1) Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *IBM® SPSS® Statistics Version 25*, dapat ditempuh langkah- langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁵ sebagai berikut:

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal. 209.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal. 210.

³⁴ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...*, hal. 139-233.

³⁵ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...*, hal. 221-233.

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing- masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label (self-efficacy*, kompetensi profesional dan Kinerja Guru).
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X₁ pada kotak *indevenden* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK.* › lihat pada *data view* muncul *Resi 1*.
- d) Tahap selanjutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau $> 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ pada taraf kepercayaan/ signifikansi $\alpha = 0,05$ berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X₁ adalah berdistribusi normal*.
- e) Lanjutkan langkah- langkah seperti ini untuk mengetahui normalitas galat taksiran *persamaan regresi \hat{Y} atas X₂* dst....

2) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui IBM® SPSS® *Statistics Version 25*, dapat ditempuh langkah- langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁶ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing- masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label (self-efficacy*, kompetensi profesional dan Kinerja Guru).
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *compare means* › *means* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X pada kotak *indevenden* › *options* › ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* › *kontinue* › *OK.* › lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai P Sig $> 0,05$ (5%), berarti *Ho diterima dan H₁ ditolak* Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X adalah linear*.
- d) Lanjutkan langkah- langkah seperti ini untuk mengetahui *kelinearan* model persamaan regresi variabel berikutnya.

³⁶ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...,* hal.151-173.

3) Uji homogenitas Varians

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *IBM® SPSS® Statistics Version 25*, dapat ditempuh langkah- langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁷ sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing- masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label (self-efficacy, kompetensi profesional dan Kinerja Guru)*.
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *devenden* > variabel X₁ pada kotak *indevenden* > *plots* > masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X > *continue* > *OK*. lihat gambar, jika titik- titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*.

b. Teknik pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan *IBM® SPSS® Statistics Version 25*, baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah- langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi³⁸ berikut ini.

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- 2) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X₁, X₂, dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label (self-efficacy, kompetensi profesional dan Kinerja Guru)*.
- 3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *correlate* > *bivariate* > masukan variabel yang akan dikorelasikan > *Pearson* > *one-tailed* > *OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*
- 4) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- 5) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1$), klik *Analyze* > *regression* > *linear* > masukan variabel Y pada kotak *devenden* > variabel X₁ pada kotak *indevenden* > *OK*. > lihat pada *output Coefficients^a* > *nilai constanta dan nilai variabel*.

³⁷ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...*, hal. 183-214.

³⁸ Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...*, hal. 129-139.

I. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas yang berada di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor. Karena keterbatasan waktu dan biaya maka penelitian akan dilaksanakan pada empat sekolah dari tiga belas sekolah yang berada Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor, yaitu :

1. SMA School of Universe
2. SMA Islam Al-Mukhlisin
3. SMA Riyadhlul Jannah
4. SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS

A. Tinjauan Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada sekolah menengah atas sub rayon 11 parung yang telah ditentukan terdiri dari SMA School of Universe, SMA Islam Al-Mukhlisin, SMA Riyadhlul Jannah dan SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman dengan jumlah sampel sebanyak 104 guru.

1. SMA School of Universe

a. Profil Sekolah

School of Universe merupakan lembaga yang bergiat dalam bidang pendidikan formal dan kehidupan ramah lingkungan. Sekolah bisnis yang terus berusaha berinovasi menciptakan pengusaha muda berakhlak mulia, dengan logika berfikir yang baik, dan kepemimpinan yang hebat. Kurikulum utama kami adalah akhlak, logika, kepemimpinan dan bisnis.¹ Konsep School of Universe, menerapkan pendidikan holistik yang mengintegrasikan nilai iman, ilmu pengetahuan, berlandas rasa cinta pada alam semesta dan kehidupan. Tidak sekadar membangun sekolah tapi kita sedang membangun peradaban. Siswa yang mengenyam pendidikan di SOU dilatih untuk dapat membaca semesta dengan cara pandang utuh dan

¹ <http://www.school-of-universe.com/>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 10.57 WIB.

menyeluruh. Pendekatan yang digunakan dititik beratkan pada pembelajaran keterampilan hidup (*life skill*) praktis yang luas.²

SMA School of Universe adalah sebuah sekolah dalam naungan Yayasan Alam Semesta yang beralamat di Jl. Raya Parung-Bogor KM 43 No. 314, kelurahan Pemagarsari- Lebak Wangi, kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon (0251) 8603233. Website: : <http://www.school-of-universe.com>. Memiliki izin operasional dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bogor dengan nomor 421.3/485/-/disdik/2006. Didirikan pada tahun 2004 tahun beroperasi 2006 dengan Notaris H.M Faal, SH. MH. tertanggal 28 Juni 2006. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Alam Semesta dengan luas tanah 9.330 m², luas bangunan 3000 m² berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210054 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 69787173. Telah terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.³ Kontak yang bisa dihubungi; No Telpon: 02518603233, Fax: 02518603233, Email: adm.schoolofuniverse@yahoo.com.⁴

b. Visi dan Misi

Adapun visi yang dimiliki SMA School of Universe adalah mendampingi setiap anak manusia untuk menjadi pemimpin di muka bumi dan memberi Rahmat bagi sekalian alam. Misi SMA School of Universe adalah: (1) Menjadikan SOU sebagai sekolah yang mampu menumbuhkan generasi yang cinta belajar, kritis dan berani berinovasi, (2) Mengembalikan dan mengoptimalkan alam sekitarnya sebagai media belajar, (3) Senantiasa memberikan pelayanan prima terhadap murid dan orang tua, (4) Efektif dalam hal manajemen (sekolah dan kelas) serta efisien dalam hal biaya, (5) Selalu meningkatkan akhlaqul karimah dan suri tauladan disemua pihak, (6) Rapi, bersih, dan cinta lingkungan, (7) Kejujuran, (8) Tidak dzolim kepada semua, dan (9) Optimalisasi SBU (*Strategic Business Unit*) sekolah sesuai tupoksinya.⁵

² <http://www.tribunnews.com/pendidikan/2016/11/28/school-of-universe-titik-beratkan-pembelajaran-keterampilan-hidup>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 14.46 WIB.

³ *Sumber Arsip TU SMA School of Universe Bogor*. diterima pada tanggal 26 Februari 2018 pukul 11.46 WIB.

⁴ <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/DC11B20D1A641AC365C2>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 09.48 WIB.

⁵ *Sumber Arsip TU SMA School of Universe Bogor*. diterima pada tanggal 26 Februari 2018 pukul 11.46 WIB.

c. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SMA School of Universe adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1: Data Peserta Didik SMA School of Universe

Kelas	X		XI IPA		XI IPS		XII IPA		XII IPS	
Rombel	1		1		1		1		1	
Murid	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
	11	7	3	1	4	3	3	-	2	3
Jumlah	18		4		7		3		5	

d. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SMA School of Universe adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2: Data Pendidik dan Tenaga Pendidik SMA School of Universe

Jabatan	Kepala Sekolah	Guru PNS	Guru Sukwan		TU	Pen jaga	Sat pam	To tal
			Tetap	Tidak Tetap				
Jumlah	1	-	10	2	1	1	2	17

2. SMA Islam Al-Mukhlisin

a. Profil Sekolah

Secara sederhana lahirnya Yayasan Yatim Piatu/ Pondok Pesantren Al Mukhlisin ini dapat mengembangkan empat dimensi, yaitu dimensi keagamaan (Imtaq), kecerdasan (Iptek), Kesemataan (Kebugaran), dan mengembangkan kebudayaan Indonesia. Dengan demikian Al-Mukhlisin akan terus berusaha untuk membekali murid dan santrinya dengan ilmu pengetahuan umum dan keterampilan yang dilandasi dengan ilmu pengetahuan agama Islam sehingga harapan para orang tua/wali murid/santri dapat terpenuhi dalam meraih kebahagiaan dunia dan ukhrowi.⁶

Saat ini Al-Mukhlisin memiliki binaan 1.730 santri putera/ puteri yang 140 (seratus empat puluh) diantaranya adalah siswa yatim piatu dan

⁶ <http://almukhlisin.com/statis-1/profil.html>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 17.28 WIB.

tidak kurang dari 200 guru dan karyawan mengabdikan dirinya di lembaga pendidikan Islam ini. Dalam menyelenggarakan pendidikannya Al-Mukhlisin mempunyai berbagai kegiatan, yaitu kegiatan formal yang terdiri dari Sekolah Dasar Islam, SLTP Islam, Madrasah Tsanawiyah, SMU Islam, Madrasah Aliyah dan Sekolah Tinggi Agama Islam Al Mukhlisin yang statusnya sudah disamakan.⁷

SMA Islam Al-Mukhlisin adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta yang berlokasi di Propinsi Jawa Barat Kabupaten Kab. Bogor.⁸ SMA Islam Al-Mukhlisin sebuah sekolah dalam naungan Yayasan Yatim Piatu/ Pondok Pesantren Al-Mukhlisin dengan akte notaris Muhammad Said Tadjoedin di Jakarta Nomor 234 yang beralamat di Jl H. Usa PO BOX 23/ PRU, kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor. Kode pos 16120, Telepon (0251) 8541886. Website: : <http://www.almukhlisin.com>. Didirikan pada tahun 1988 dengan SK pendirian nomor: 302/102/Kep/E/88. tertanggal 13 Juni 1998. No. SK. Akreditasi: 02.00/349/BAP-SM/XII/2013 tertanggal 23 desember 2013,⁹ Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Yatim Piatu/ Pondok Pesantren Al-Mukhlisin sebagai ketua yayasan Ikhwanul Abidin, SH dengan luas tanah 5.600 m², luas bangunan 1248 m² berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020232129 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20231301. Telah terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.¹⁰

b. Visi dan Misi

1) Visi Sekolah

SMA Islam Al-Mukhlisin yang berwawasan jauh ke depan, hendaknya berorientasi pada mutu. Mutu inilah yang dapat memberikan kepuasan kepada penggunanya. Untuk mencapai kualitas mutu itu, diperlukan arah tujuan yang jelas berupa Visi dan Misi, sebelum menentukan Strategi. Misi akan mengalami tinggal landas dalam waktu tertentu, dan digantikan dengan misi berikutnya yang mengacu pada Visi yang sama. Dengan demikian, strateginya pun akan disesuaikan dengan misi yang terus berkembang.

⁷ <http://almukhlisin.com/statis-1/profil.html>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 19.03 WIB.

⁸ <http://www.kesekolah.com/direktori/sekolah/sma-islam-al-mukhlisin-bogor-jawa-barat.html#sthash.8SII6ZJj.U20KVnPZ.dpbs>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 16.39 WIB.

⁹ <https://pendidikan.m2indonesia.com/sma/sma-islam-al-mukhlisin-kab-bogor-202313-01.htm/3>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 20.28 WIB.

¹⁰ *Sumber Arsip TU SMA Islam Al-Mukhlisin Bogor*. diterima pada tanggal 28 Pebruari 2018 pukul 12.56 WIB.

Dengan demikian manajemen proses terus berjalan sesuai dengan program yang dibuat SMA Islam Al-Mukhlishin memiliki arah tujuan sebagai berikut: Menuju Generasi Berprestasi, Unggul Di Bidang Olahraga Dan Seni Berbasis IT Serta Berakhlak Mulia. Visi tersebut di atas mencerminkan cita- cita sekolah yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.

2) Misi Sekolah

Untuk mewujudkannya, sekolah menentukan langkah- langkah strategis yang dinyatakan dalam Misi berikut: (a) Meningkatkan prestasi siswa di bidang akademik dan non akademik, (b) Meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, (c) Meningkatkan pelayanan pendidikan secara efektif dan efisien, (d) Meningkatkan layanan informasi dan komunikasi berbasis IT, dan (e) Membina akhlak mulia peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SMA Islam Al-Mukhlishin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3: Data Peserta Didik SMA Islam Al-Mukhlishin

Kelas	Rom bel	Siswa						Jumlah Total		Jumlah Siswa
		Mukim		Jml	Non mukim		Jml	L	P	
		L	P		L	P				
X	MIPA1	9	6	15	5	5	10	14	11	25
	MIPA2	10	15	25	0	0	0	10	15	25
	IPS	0	0	0	10	13	23	10	13	23
XI	MIPA1	0	5	5	0	15	15	0	20	20
	MIPA2	5	8	13	0	9	9	5	17	22
	IPS	3	1	4	9	16	25	12	17	29
XII	IPA	2	5	8	9	13	22	11	19	30
	IPS 1	4	0	4	8	15	23	12	15	27
	IPS 2	1	4	5	12	9	21	13	13	26
Jumlah Total		34	45	79	53	95	148	87	140	227

d. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SMA Islam Al-Mukhlishin adalah satu kepala sekolah dengan 12 guru tetap yayasan, 8 guru tidak tetap yayasan, 3 orang tata usaha, 3 orang penjaga dan 3 orang satpam.

3. SMA Riyadhlul Jannah

a. Sejarah dan Profil

SMA Riyadhlul Jannah didirikan dibawah naungan yayasan Pon-Pes Riyadhlul Jannah pada tahun 1995 dengan jumlah siswa pada saat itu adalah 3 orang dan 5 orang guru. Pada awalnya SMA ini didirikan dengan tujuan menjangkau masyarakat sekitar agar dapat melanjutkan ke pendidikan menengah setelah pendidikan dasar atau SMP. Selain itu juga bertujuan sebagai sekolah lanjutan bagi siswa SMP Riyadhlul Jannah setelah lulus dari kelas 3 SMP. SMA Riyadhlul Jannah mengalami perkembangan yang sangat pesat walaupun pada saat ini hampir bersaing dengan SMK, sama seperti pada sekolah lain pada umumnya. SMA Riyadhlul Jannah sampai saat ini mengacu pada kurikulum Dinas Pendidikan dan Kurikulum Pesantren. Penggabungan dua kurikulum ini diharapkan lulusan SMA Riyadhlul Jannah mampu mengamalkan ilmu umum maupun ilmu agama.¹¹

SMA Riyadhlul Jannah adalah sebuah sekolah dalam naungan Yayasan Riyadhlul Jannah dengan akte notaris Tahir Kamil, Sh nomor 54-XI- 199I yang beralamat di Jl. Mad Nur Kp Binong, Desa Babakan, kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor. Kode pos 16120, Telepon (0251) 8541852.¹² Website: <http://www.riyadhluljannah.com>. Didirikan pada tahun 1995 dengan SK pendirian nomor: 596/102.1/KEP/OT/1997 tertanggal 30 Juni 1997. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Riyadhlul Jannah sebagai ketua yayasan H. Syamsuddin dengan luas tanah 9800 m², luas bangunan 1500 m² berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020233130 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20200671. Telah terakreditasi A pada 18 November 2016 dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.¹³

b. Visi dan Misi

1) Visi

Adapun visi SMA Riyadhlul Jannah adalah terwujudnya sumber daya manusia yang berprestasi, kreatif, inovatif dalam Iptek berdasarkan Imtaq, dengan indikator: (a) Kelulusan pada Satuan Pendidikan, (b) Berprestasi dalam peningkatan Ujian Nasional, (c) Kreatif dalam kegiatan Pengembangan diri ((Ekstrakurikuler), (d) Inovatif dalam

¹¹ *Sumber Arsip TU SMA Riyadhlul Jannah Ciseeng Bogor*. diterima pada tanggal 26 Pebruari 2018 pukul 14.07 WIB.

¹² <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/B65A1E47-A13B-43C1-90E9-E410F212F30C>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 20.47 WIB..

¹³ <http://www.riyadhluljannah.com/%profil%&%84083/>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 08.29 WIB.

pembelajaran di dalam dan di luar kelas, dan (e) Berprestasi dalam kegiatan keagamaan.

2) Misi

Adapun misi SMA Riyadlul Jannah adalah: (a) Meningkatkan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien, (b) Meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan tenaga kependidikan, (c) Menumbuhkan semangat berprestasi warga sekolah dalam berkarya, (d) Mendorong semangat siswa untuk mengenali potensi yang ada pada dirinya untuk berprestasi, (e) Meningkatkan variasi dalam penerapan model- model pembelajaran, (f) Menumbuhkan semangat K-7 (keamanan, ketertiban, kedisiplinan, kekeluargaan, kerindangan, dan kesehatan), dan (g) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan nilai- nilai keagamaan.

c. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SMA Riyadlul Jannah dalam tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4: Data Peserta Didik SMA Riyadlul Jannah

Tahun Pelajaran	Jml PSB	Kelas 10			Kelas 11			Kelas 12			Total
		L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	
2014-2015	70	23	42	69	14	30	34	16	21	37	140
2015-2016	50	30	15	45	20	40	60	11	25	36	141
2016-2017	50	28	22	50	21	17	38	11	38	49	137
2017-2018	50	32	17	49	23	24	47	21	16	37	133

d. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SMA Riyadlul Jannah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5: Data Pendidik dan Tendik SMA Riyadlul Jannah

No	Tenaga Pendidik dan TU	Jumlah	Keterangan
1	Guru PNS (DPK)	-	
2	Guru Bantu	-	
3	Guru Tetap Yayasan (GTY)	14	
4	Guru Tidak Tetap (GTT)	3	
5.	Staf Tata Usaha	2	

6	Pegawai Tetap Yayasan (PTY)	1	
7	Pegawai Tidak Tetap	1	

4. SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman

a. Sejarah dan Profil

Sekolah Menengah Atas Al-Ashriyyah Nurul Iman adalah sebuah lembaga pendidikan yang berada di Pondok Pesantren al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor. Berdirinya pondok pesantren Ashriyyah Nurul Iman adalah waktu krisis moneter 1998 yang menyebabkan krisis multi dimensional. Desa waru jaya adalah desa yang di pilih oleh al-Habib Saggaf bin Mahdi bin Syekh Abu bakar Bin Salim yang merupakan pendiri pondok pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman. Di awali dengan peletakan batu pertama di atas lahan seluas 170 Hektar disaksikan pejabat pemerintah dari kabupaten bogor, pejabat tinggi negara, beliau mendapat rekomendasi dari kepala desa waru jaya dan camat kecamatan parung kabupaten Bogor tertanggal 10 Maret 1999.¹⁴

SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman adalah sebuah sekolah dalam naungan Yayasan al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School dengan akte notaris nomor MI-10/1/PP/007/825/1999 yang beralamat di Jl. Nurul Iman Rt. 01/01 Ds. Waru Jaya, kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon 082210699444. Website: <http://www.smanuruliman.or.id>. Didirikan pada tahun 1999 dengan SK pendirian nomor: 596/102.1/KEP/OT/1997 tertanggal 30 Juni 1997. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School sebagai ketua yayasan Umi Waheeda binti Abdurrahman, S.Psi. M.Si. dengan luas tanah 170 Hektar, luas bangunan 1500 m² berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210151 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20200671. Telah terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.¹⁵

b. Visi Misi Sekolah

1. Visi Sekolah

Adapun visi SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman adalah mendidik Siswa Generasi yang Cerdas Unggul Berwawasan al-Qur'an dan Berjiwa Mandiri.

¹⁴ *Sumber Arsip TU SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor*. diterima pada tanggal 04 Maret 2018 pukul 09.37 WIB.

¹⁵ *Sumber Arsip TU SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor*. diterima pada tanggal 04 Maret 2018 pukul 09.37 WIB.

2. Misi Sekolah

Sedangkan misi SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman adalah: (a) Membekali siswa dengan pengetahuan agama Islam, (b) Membekali siswa dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (c) Membekali siswa dengan kecakapan hidup sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan Era Globalisasi.¹⁶

c. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6: Data Peserta Didik SMA Al Ashriyyah Nurul Iman

Th. Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		JUMLAH	
	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Siswa	Rombel
2014/2015	625	12	541	12	478	12	1644	36
2015/2016	650	12	582	12	457	12	1689	36
2016/2017	937	17	629	13	511	12	2056	42
2017/2018	807	16	673	13	546	12	2026	41

d. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7: Data Pendidik dan Tendik SMA AL Ashriyyah Nurul Iman

Uraian	Guru	TU	Jumlah
Laki- laki	57	2	59
Perempuan	42	1	43
Total	99	3	102

¹⁶ <http://www.smanuruliman.or.id/profil>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 08.57 WIB.

B. Analisis Butir Instrumen

Penelitian yang dilakukan pada sekolah menengah atas sub rayon 11 parung dengan jumlah sampel sebanyak 104 guru. Data diperoleh dari instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya meliputi efikasi diri (*self-efficacy*) (X1), kompetensi profesional (X2), dan kinerja guru (Y). Deskripsi dari masing- masing variabel berdasarkan jawaban responden dari hasil penyebaran angket secara umum hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) (X1)

Peneliti mengungkap variabel iklim sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.8: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel *Self- Efficacy* (X1)

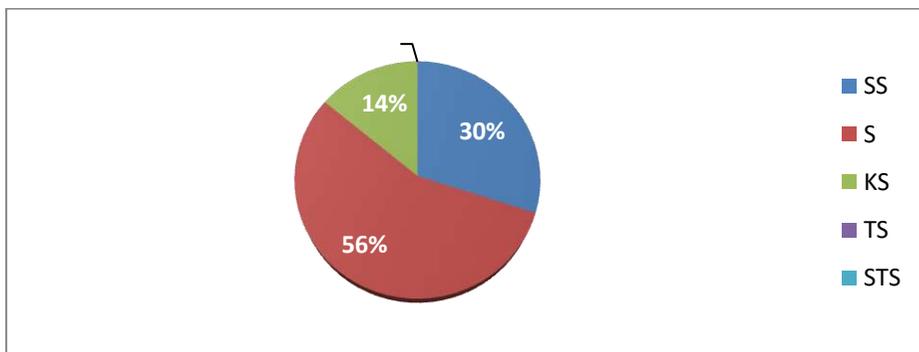
No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Keyakinan akan potensi diri:</i>					
1	Dengan potensi saya, saya pasti dapat mengerjakan tugas tanpa perlu bantuan orang lain	31	58	15	0	0
2	Sumber daya yang ada pasti dapat saya gunakan secara optimal	30	25	47	2	0
3	Kemampuan yang saya miliki pasti sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu	33	52	19	0	0
4	Dalam melaksanakan pekerjaan bukan harus dengan penuh keyakinan tapi yang penting selesai.	1	17	28	43	15
5	Siswa yang saya didik pasti menjadi orang yang berhasil	32	45	25	2	0
6	Dengan kompetensi yang saya miliki sudah pasti siswa dapat mencapai nilai KKM	41	29	30	4	0
7	Saya menyadari kompetensi yang saya miliki dapat menciptakan siswa yang berprestasi	29	58	15	2	0
8	Saya pasti bisa konsisten terhadap	33	50	21	0	0

	setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagai guru					
B.	Keyakinan menyelesaikan tugas:					
9	Keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.	28	41	35	0	0
10	Keyakinan dapat melaksanakan tugas dengan baik memberikan motivasi untuk mencapai kinerja tinggi.	28	53	22	0	1
11	Saya merasa biasa saja jika kualitas mengajar tidak sesuai dengan yang ditetapkan	0	4	30	41	29
12	Saya mampu menyelesaikan tugas- tugas dengan tepat waktu	23	62	19	0	0
13	Menjadi kewajiban saya memiliki tekad kuat untuk selalu berusaha memperoleh hasil yang terbaik dalam suatu pekerjaan	33	53	17	1	0
14	Dalam tiap pengajaran saya mampu menguasai keadaan kelas	22	51	28	3	0
C.	Kesediaan menerima tantangan:					
15	Untuk mencapai keberhasilan tugas yang menantang merupakan suatu kebutuhan bagi saya	46	38	20	0	0
16	Kepercayaan yang diberikan Kepsek untuk mengerjakan tugas-tugas baru yang menantang harus disambut dengan senang hati	17	53	34	0	0
17	Saya merasa terbebani apabila ada tugas tambahan yang belum pernah dikerjakan	0	4	33	45	22
18	Meninggalkan keluarga untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan perhatian khusus merupakan hal yang wajar	42	42	20	0	0
19	Semangat yang tinggi untuk mengikuti segala sesuatu yang baru harus selalu dipupuk	33	55	15	1	0
20	Saya bersedia menerima tugas yang dibebankan guru lain	40	41	23	0	0

21	apabila ia tidak siap menjalankannya Rasa malas menerima sesuatu yang baru yang mengharuskan saya belajar lagi adalah sifat saya	0	10	25	52	17
22	Saya merasa takut dan cemas menghadapi suasana baru	0	4	34	43	23
D.	<i>Kemampuan mengatasi kesulitan:</i>					
23	Saya yakin persaingan tidak membuat saya gagal dalam menjalankan tugas	33	49	22	0	0
24	Keterbatasan fasilitas tidak membatasi saya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.	29	54	20	0	1
25	Saya merasa tidak mampu menghadapi situasi sulit dalam menjalankan tugas	0	10	32	40	22
26	Saya senang melakukan tugas dapat meningkatkan kemampuan berfikir saya	23	68	13	0	0
27	Saya merasa tertekan melakukan tugas- tugas yang sulit	0	4	24	52	24
28	Saya setiap mendapat kesulitan dalam pengajaran mampu saya atasi dengan kompetensi yang saya miliki	23	76	5	0	0
29	Kadang saya mendapat tugas yang sulit namun selalu dapat saya atasi dengan baik	41	55	8	0	0
30	Kesulitan yang saya atasi bisa diselesaikan tanpa bantuan orang lain	31	34	38	0	1

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Dengan potensi saya, saya pasti dapat mengerjakan tugas tanpa perlu bantuan orang lain.

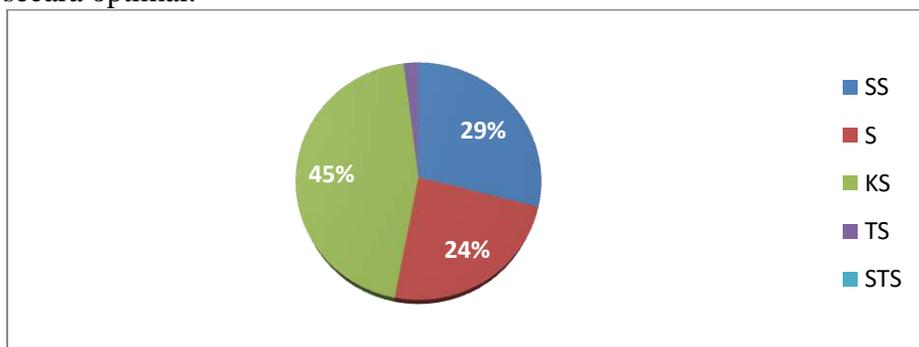


Gambar 4.1

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru yakin dapat mengerjakan tugas tanpa perlu bantuan orang lain.

Instrumen No. 2: Sumber daya yang ada pasti dapat saya gunakan secara optimal.

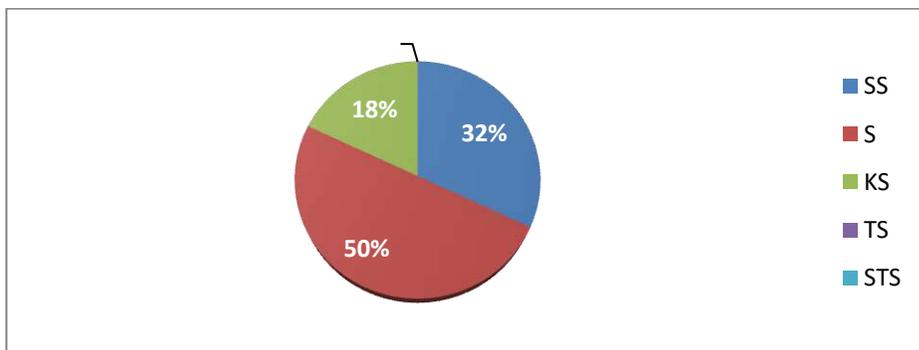


Gambar 4.2

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru kurang yakin dalam menggunakan sumber daya yang ada secara optimal.

Instrumen No. 3: Kemampuan yang saya miliki pasti sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu.

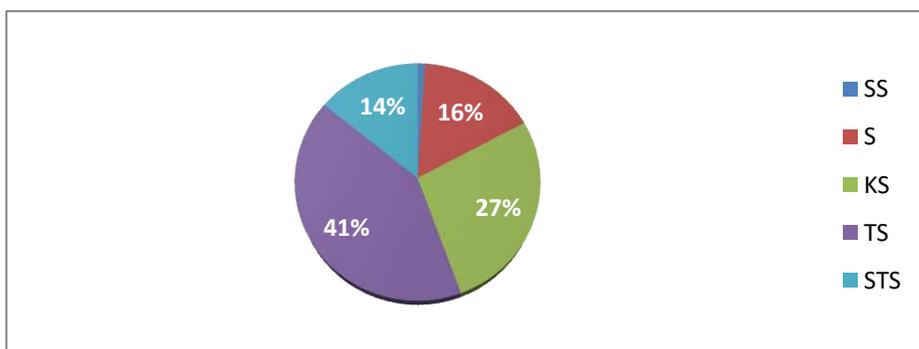


Gambar 4.3

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru yakin akan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.

Instrumen No. 4: Dalam melaksanakan pekerjaan bukan harus dengan penuh keyakinan tapi yang penting selesai.

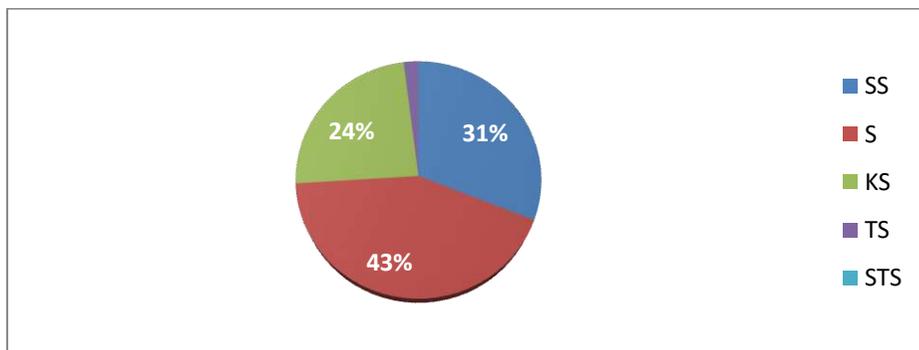


Gambar 4.4

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru tidak setuju melaksanakan tugasnya yang penting selesai, namun harus dengan keyakinan.

Instrumen No. 5: Siswa yang saya didik pasti menjadi orang yang berhasil.

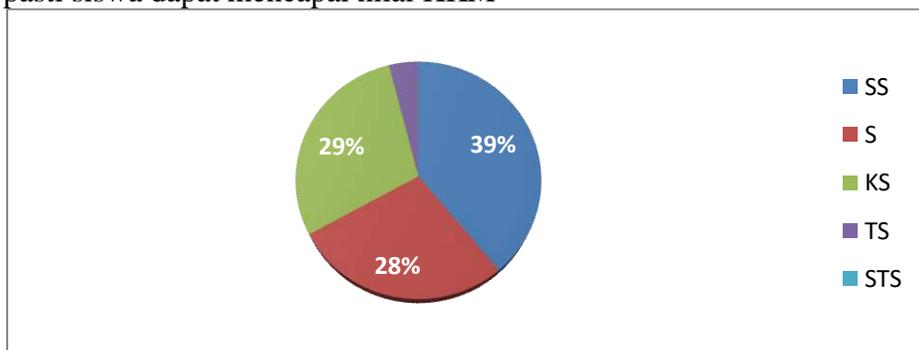


Gambar 4.5

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru yakin siswa yang mereka didik menjadi orang yang berhasil.

Instrumen No. 6: Dengan kompetensi yang saya miliki sudah pasti siswa dapat mencapai nilai KKM

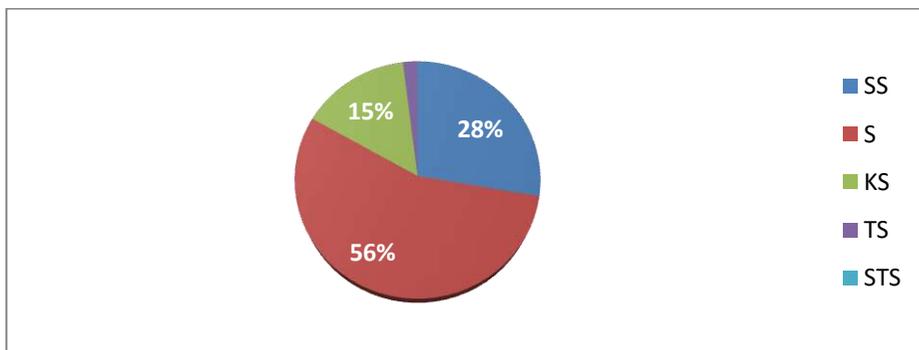


Gambar 4.6

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru sangat yakin siswanya dapat mencapai nilai KKM sebab kompetensi yang mereka miliki.

Instrumen No. 7: Saya menyadari kompetensi yang saya miliki dapat menciptakan siswa yang berprestasi.

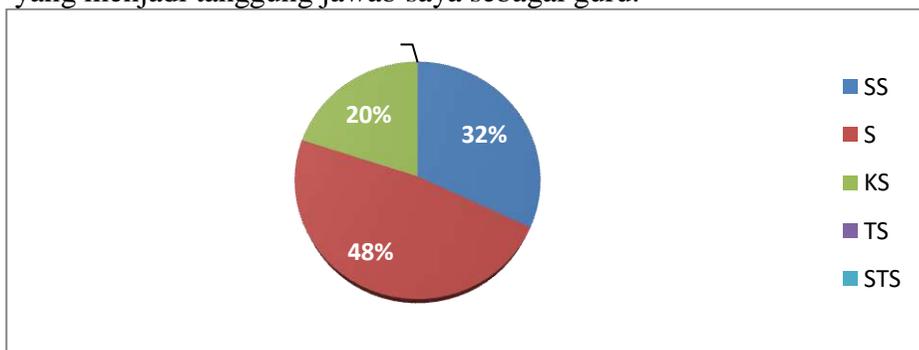


Gambar 4.7

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru yakin dapat menciptakan siswa yang berprestasi.

Instrumen No. 8: Saya pasti bisa konsisten terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagai guru.

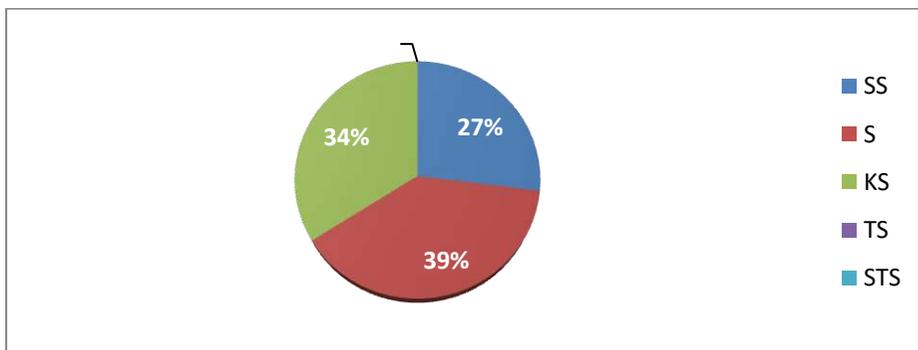


Gambar 4.8

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru yakin bisa konsisten terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka sebagai guru.

Instrumen No. 9: Keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

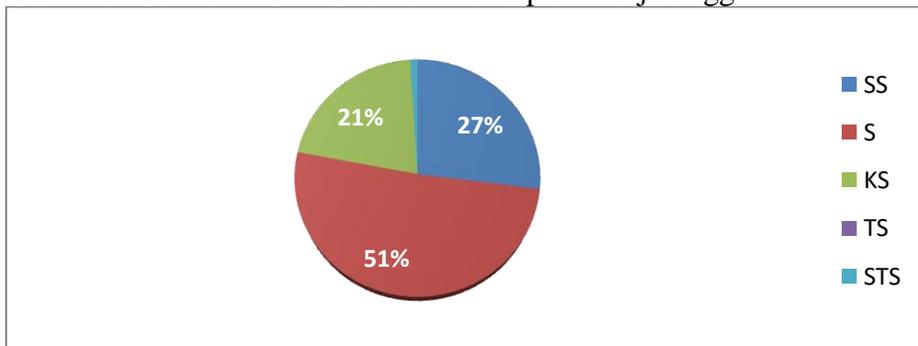


Gambar 4.9

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru yakin bahwa keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Instrumen No. 10: Keyakinan dapat melaksanakan tugas dengan baik memberikan motivasi untuk mencapai kinerja tinggi.

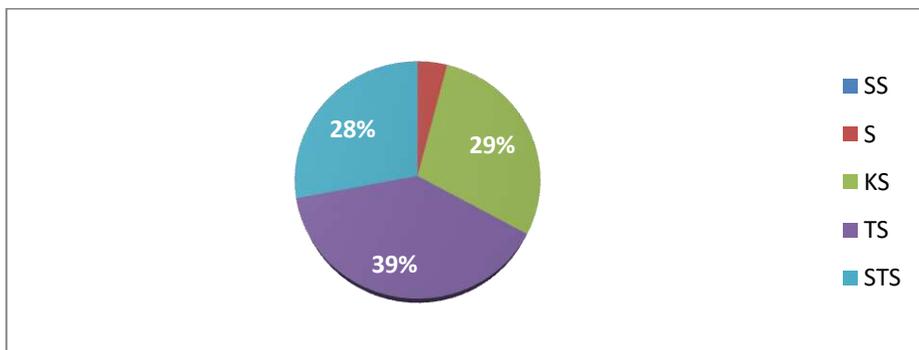


Gambar 4.10

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru yakin bahwa motivasi untuk mencapai kinerja lebih tinggi dapat tercipta dengan cara melaksanakan tugas dengan baik.

Instrumen No. 11: Saya merasa biasa saja jika kualitas mengajar tidak sesuai dengan yang ditetapkan.

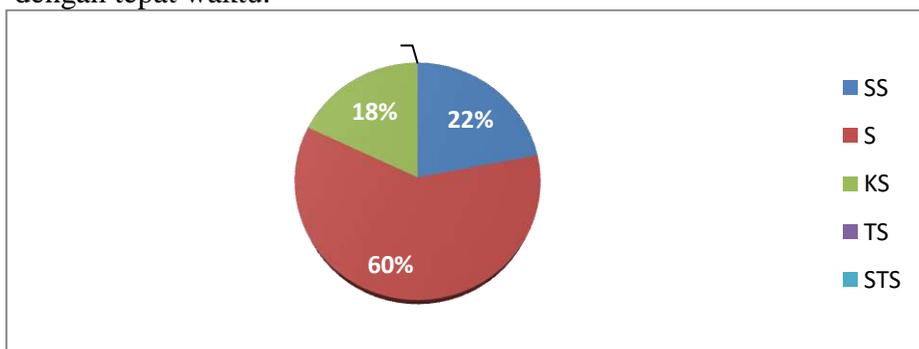


Gambar 4.11

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru tidak setuju bila kualitas mengajar tidak sesuai dengan yang ditetapkan.

Instrumen No. 12: Saya mampu menyelesaikan tugas- tugas dengan tepat waktu.

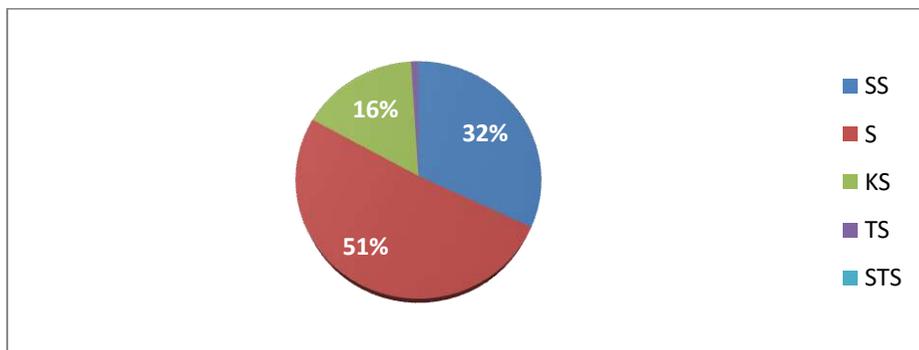


Gambar 4.12

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru mampu menyelesaikan tugas- tugas dengan tepat waktu.

Instrumen No. 13: Menjadi kewajiban saya memiliki tekad kuat untuk selalu berusaha memperoleh hasil yang terbaik dalam suatu pekerjaan.

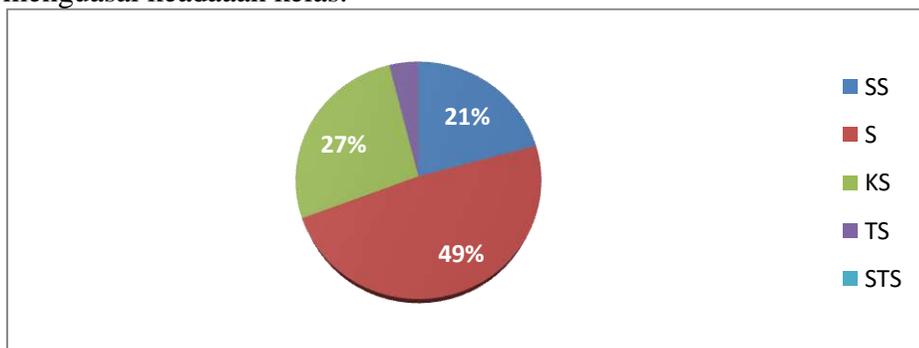


Gambar 4.13

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru bertekad selalu berusaha memperoleh hasil yang terbaik dalam suatu pekerjaan.

Instrumen No. 14: Dalam tiap pengajaran saya mampu menguasai keadaan kelas.

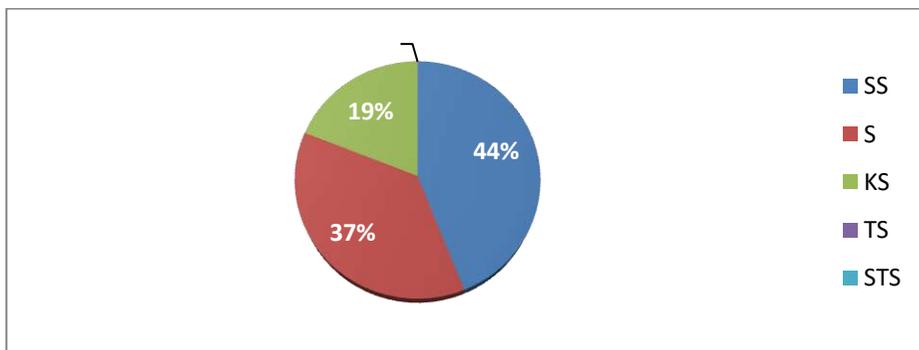


Gambar 4.14

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru yakin mampu menguasai keadaan kelas dalam tiap pengajaran.

Instrumen No. 15: Untuk mencapai keberhasilan tugas yang menantang merupakan suatu kebutuhan bagi saya.

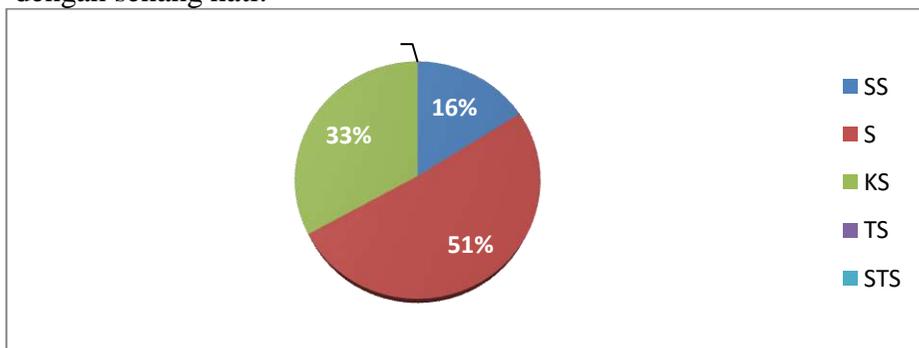


Gambar 4.15

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru sangat yakin bahwa mencapai keberhasilan tugas yang menantang merupakan suatu kebutuhan bagi saya.

Instrumen No. 16: Kepercayaan yang diberikan Kepala sekolah untuk mengerjakan tugas- tugas baru yang menantang harus disambut dengan senang hati.

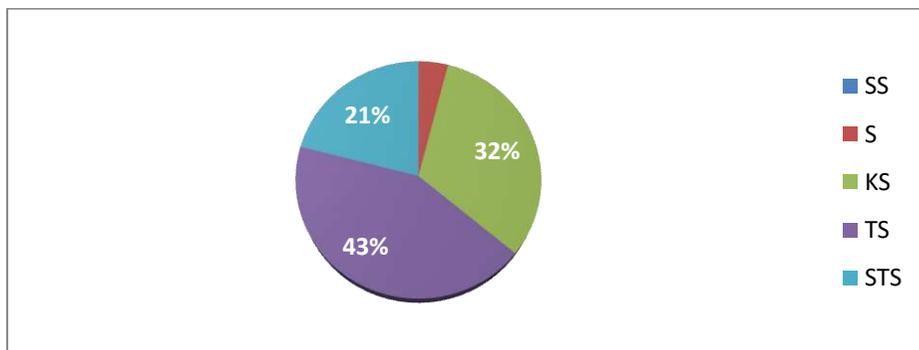


Gambar 4.16

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru menyambut dengan senang hati kepercayaan yang diberikan Kepala sekolah untuk mengerjakan tugas- tugas baru yang menantang.

Instrumen No. 17: Saya merasa terbebani apabila ada tugas tambahan yang belum pernah dikerjakan.

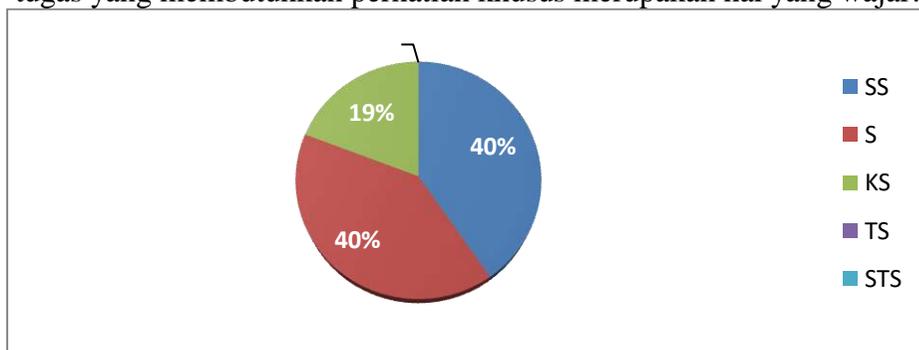


Gambar 4.17

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru tidak setuju apabila ada tugas tambahan yang belum pernah dikerjakan menjadi merasa terbebani.

Instrumen No. 18: Meninggalkan keluarga untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan perhatian khusus merupakan hal yang wajar.

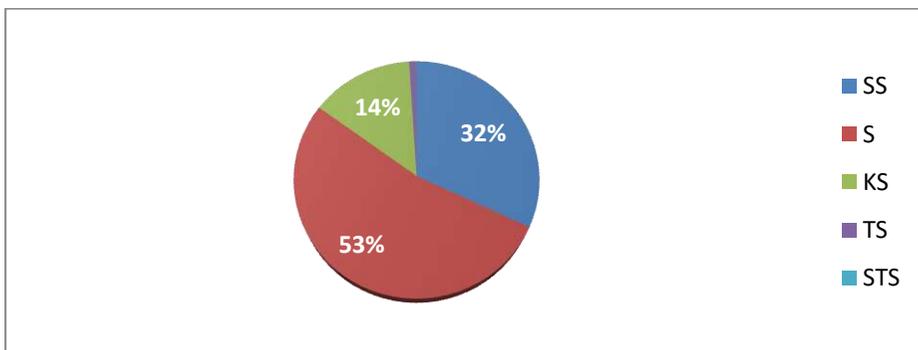


Gambar 4.18

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian guru (40 %) merasa sangat setuju meninggalkan keluarga untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan perhatian khusus. Sebagian guru (40 %) setuju dengan hal tersebut.

Instrumen No. 19: Semangat yang tinggi untuk mengikuti segala sesuatu yang baru harus selalu dipupuk.

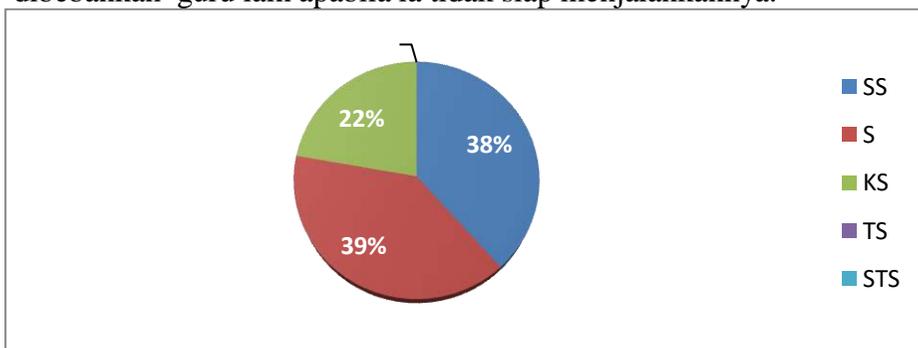


Gambar 4.19

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru yakin bahwa semangat yang tinggi untuk mengikuti segala sesuatu yang baru harus selalu dipupuk.

Instrumen No. 20: Saya bersedia menerima tugas yang dibebankan guru lain apabila ia tidak siap menjalankannya.

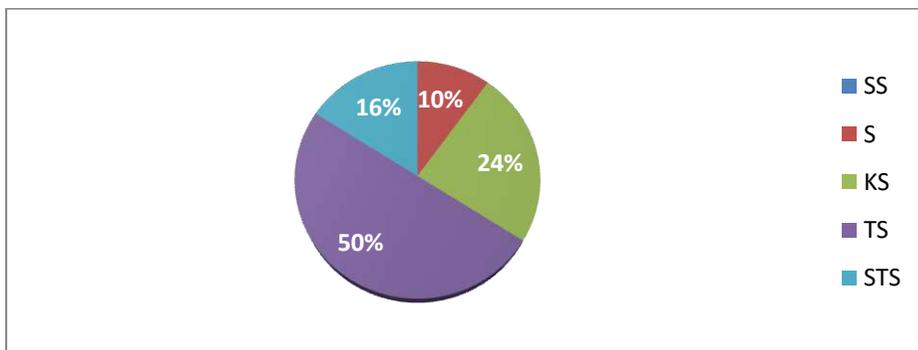


Gambar 4.20

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru bersedia menerima tugas yang dibebankan guru lain apabila ia tidak siap menjalankannya.

Instrumen No. 21: Rasa malas menerima sesuatu yang baru yang mengharuskan saya belajar lagi adalah sifat saya.

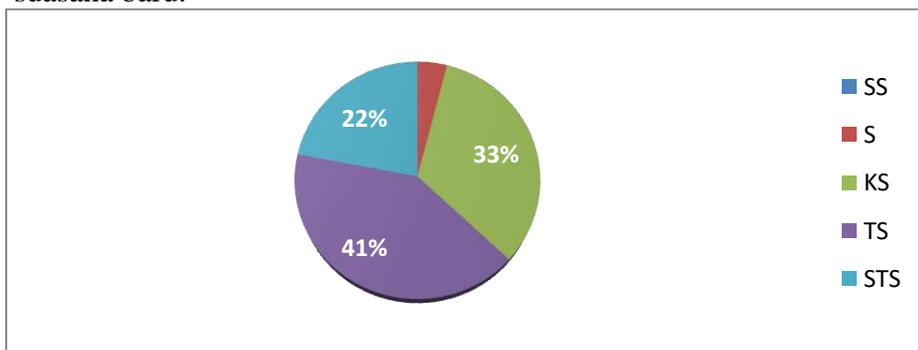


Gambar 4.21

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru tidak setuju jika malas menerima sesuatu yang baru yang mengharuskannya belajar lagi.

Instrumen No. 22: Saya merasa takut dan cemas menghadapi suasana baru.

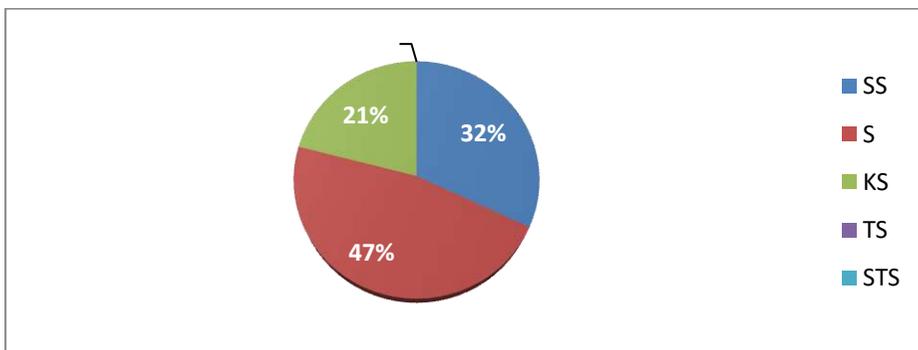


Gambar 4.22

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru tidak setuju bila takut dan cemas menghadapi suasana baru.

Instrumen No. 23: Saya yakin persaingan tidak membuat saya gagal dalam menjalankan tugas.

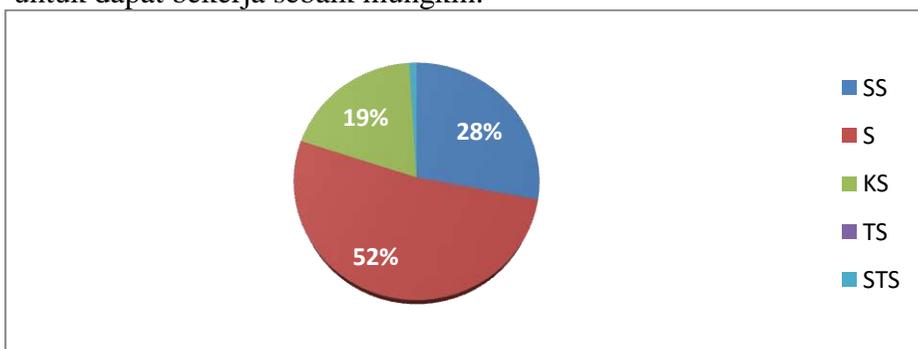


Gambar 4.23

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru yakin persaingan tidak membuatnya gagal dalam menjalankan tugas.

Instrumen No. 24: Keterbatasan fasilitas tidak membatasi saya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.

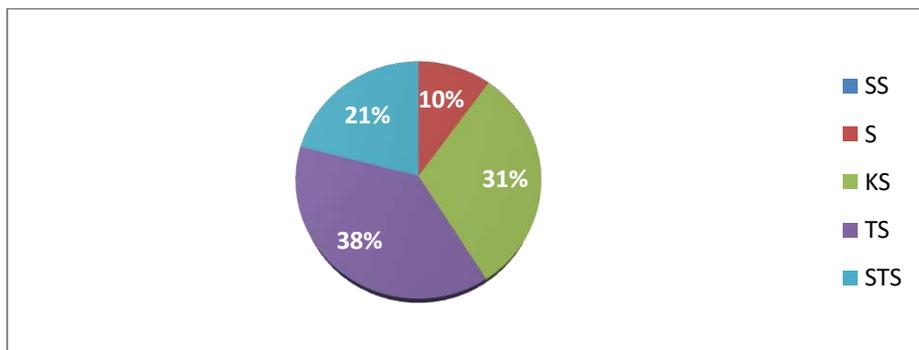


Gambar 4.24

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru yakin bahwa keterbatasan fasilitas tidak membatasinya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.

Instrumen No. 25: Saya merasa tidak mampu menghadapi situasi sulit dalam menjalankan tugas

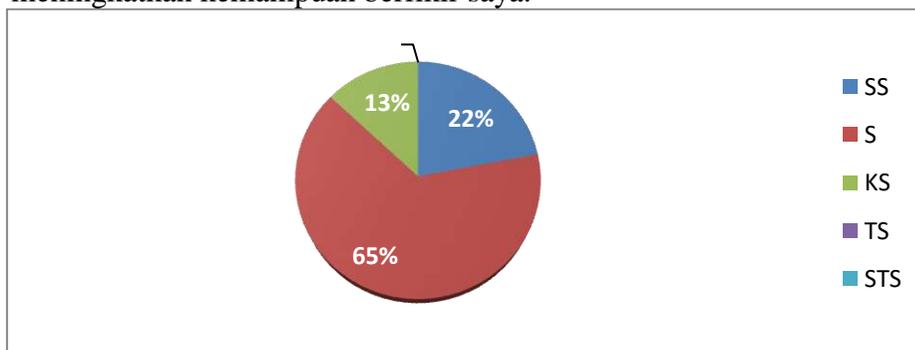


Gambar 4.25

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru tidak setuju apabila merasa tidak mampu menghadapi situasi sulit dalam menjalankan tugas.

Instrumen No. 26: Saya senang melakukan tugas dapat meningkatkan kemampuan berfikir saya.

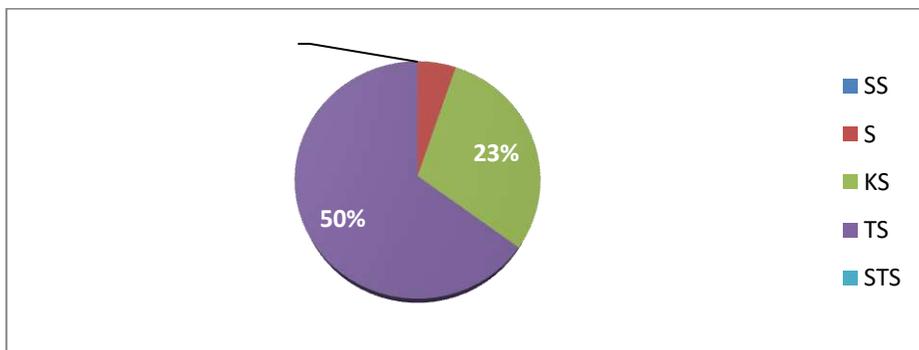


Gambar 4.26

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (65%) guru senang melakukan tugas karena dapat meningkatkan kemampuan berpikirnya.

Instrumen No. 27: Saya merasa tertekan melakukan tugas- tugas yang sulit.

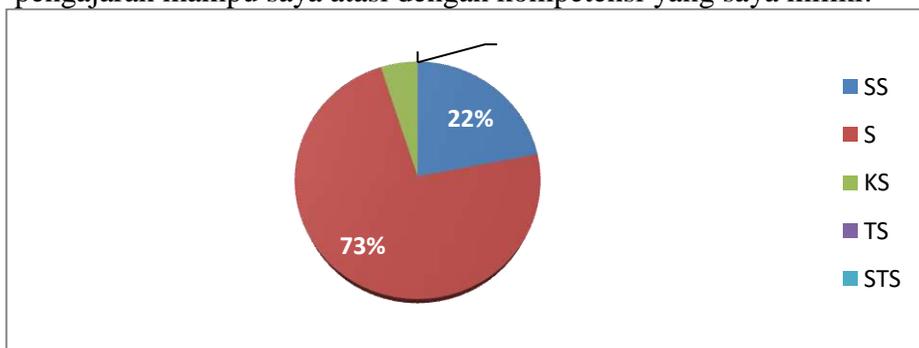


Gambar 4.27

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru tidak setuju apabila melakukan tugas- tugas yang sulit merasa tertekan.

Instrumen No. 28: Saya setiap mendapat kesulitan dalam pengajaran mampu saya atasi dengan kompetensi yang saya miliki.

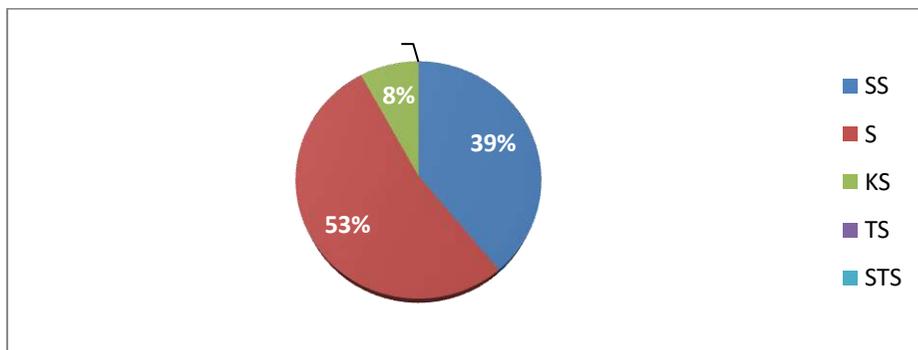


Gambar 4.28

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (73%) guru yakin dengan kompetensi yang dimiliki dapat mengatasi kesulitan dalam pengajaran.

Instrumen No. 29: Kadang saya mendapat tugas yang sulit namun selalu dapat saya atasi dengan baik.

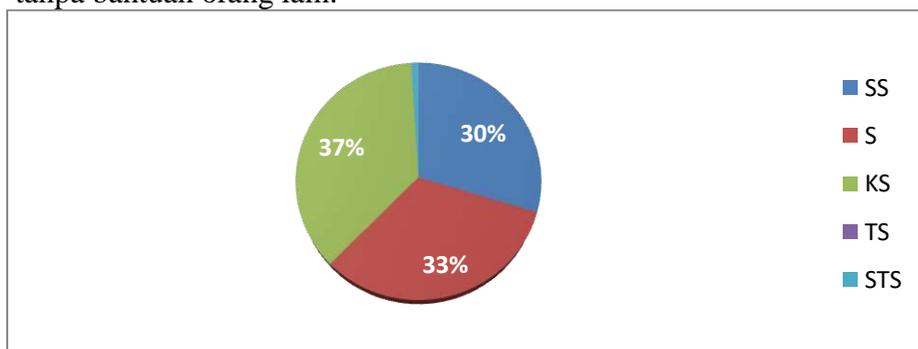


Gambar 4.29

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru apabila mendapat tugas yang sulit namun selalu dapat diatasi dengan baik.

Instrumen No. 30: Kesulitan yang saya atasi bisa diselesaikan tanpa bantuan orang lain.



Gambar 4.30

Analisis Butir Efikasi Diri (*Self- Efficacy*) No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (33%) guru jika mendapat kesulitan bisa diselesaikan tanpa bantuan orang lain.

2. Variabel Kompetensi Profesional (X2)

Peneliti mengungkap variabel iklim sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.9: Rekapitulasi Jawaban Angket Kompetensi Profesional (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Penguasaan materi, struktur dan konsep:</i>					
	1 Saya sangat memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan karena sehari-hari saya mengelutinya	25	67	9	3	0
2	Pertanyaan siswa dalam pembelajaran banyak yang tidak bisa saya jawab	0	7	22	48	27
B.	<i>Penguasaan pola pikir keilmuan:</i>					
	3 Saya mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya di luar jam formal	23	66	15	0	0
4	Banyak materi pada mata pelajaran yang saya ampu belum saya pahami	0	3	33	46	22
C.	<i>Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu:</i>					
	5 Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan Standar Kompetensi dengan jelas kepada siswa	33	59	12	0	0
6	Saya memberi perhatian lebih terhadap Standar Kompetensi yang lebih sulit dari yang lebih mudah	33	32	37	2	0
D.	<i>Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu:</i>					
	7 Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan KD dengan jelas	27	57	19	1	0
8	Saya mampu mengenali KD yang menjadi perhatian utama agar menemukan strategi pembelajaran yang efektif	35	53	16	0	0
E.	<i>Memahami tujuan pembelajaran yang diampu:</i>					

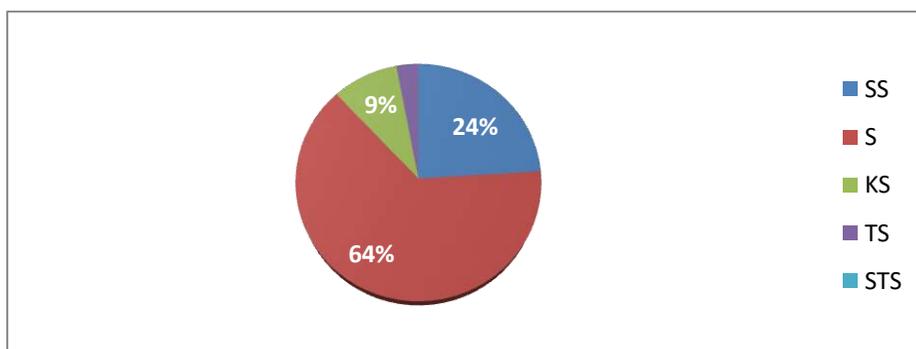
9	Saya memahami materi dan menyajikan urutan pembelajaran secara tepat dapat memungkinkan siswa memahami materi yang disampaikan	36	33	34	1	0
10	Sebelum mengajar saya terlebih dahulu merumuskan tujuan dari materi pembelajaran	36	46	22	0	0
11	Dengan memilih dan menyusun evaluasi pembelajaran secara benar, saya dapat mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukannya	26	63	14	1	0
F.	<i>Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan siswa:</i>					
12	Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya	26	58	19	0	1
13	Apabila ada siswa yang bertanya, sedapat mungkin menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa	36	40	28	0	0
14	Penjelasan yang saya berikan selaras dengan tingkat pemahaman siswa	17	78	9	0	0
15	Saya memberi materi berpatokan pada buku saja	0	4	38	49	13
G.	<i>Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan:</i>					
16	Materi yang sulit bagi siswa, saya akan menjelaskan dengan lebih mudah sesuai pemahaman siswa	34	35	33	2	0
17	Untuk lebih memudahkan pemahaman siswa, saya menggunakan contoh- contoh yang familier dengan siswa	32	59	12	1	0
18	Saya membiarkan siswa yang tidak memahami materi yang sulit	1	7	30	46	20
H.	<i>Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus:</i>					

19	Sesekali saya mengundang guru lain untuk memberi masukan akan kekurangan saya dalam mengajar	28	62	14	0	0
I.	<i>Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan:</i>					
20	Hasil supervisi kepek saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya	35	31	38	0	0
21	Setiap saran yang diberikan guru sejawat saya jadikan motivasi diri untuk peningkatan kualitas diri	37	33	33	1	0
22	Saya akan marah apabila ada guru yang mengkritik saya	0	0	21	49	34
J.	<i>Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan:</i>					
23	Apabila ada kendala dalam pengajaran, saya melakukan penelitian tindakan kelas	26	63	15	0	0
K.	<i>Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber:</i>					
24	Sumber bahan ajar untuk siswa cukup dari buku pegangan siswa yang ada di kelas/ sekolah	0	7	33	45	19
L.	<i>Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi:</i>					
25	Saya menggunakan media terkini dalam menyampaikan materi	36	44	24	0	0
26	Saya menugaskan siswa untuk menggunakan perpustakaan untuk mencari materi pelajaran	29	42	33	0	0
27	Saya hanya memfokuskan materi pelajaran hanya dari buku pegangan saja	0	1	27	43	33
M.	<i>Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri:</i>					
28	Saya mampu mengembangkan	28	63	13	0	0

	materi yang lebih mutakhir dengan media terkini					
29	Di setiap Kompetensi dasar minimal satu kali menggunakan proyektor	36	36	32	0	0
30	Segala yang berkaitan dengan internet, saya menjauhkan dari siswa karena saya tidak tahu internet	0	3	24	56	21

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Saya sangat memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan karena sehari-hari saya mengelutinya.

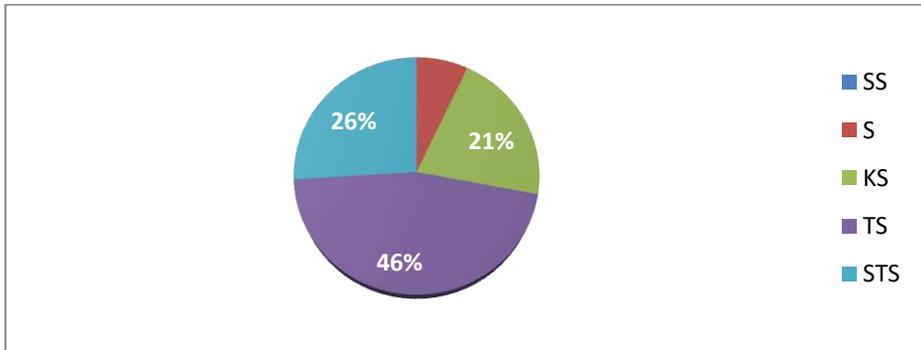


Gambar 4.31

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (64%) guru memahami struktur dan konsep dari materi yang diajarkan.

Instrumen No. 2: Pertanyaan siswa dalam pembelajaran banyak yang tidak bisa saya jawab.

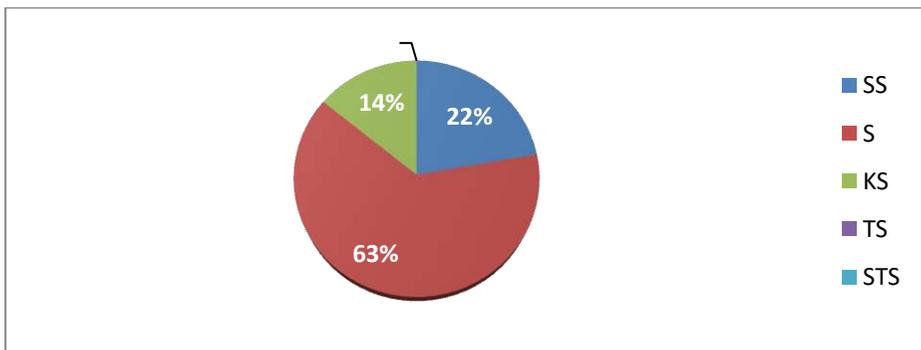


Gambar 4.32

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) dapat menjawab banyak pertanyaan siswa dalam pembelajaran.

Instrumen No. 3: Saya mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya di luar jam formal.

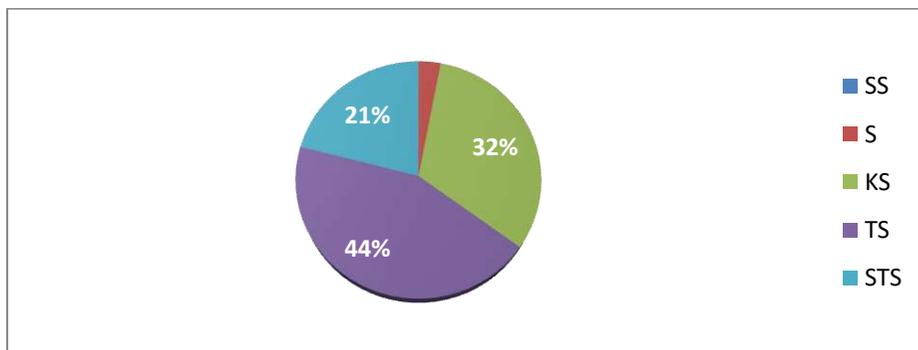


Gambar 4.33

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya di luar jam formal.

Instrumen No. 4: Banyak materi pada mata pelajaran yang saya ampu belum saya pahami.

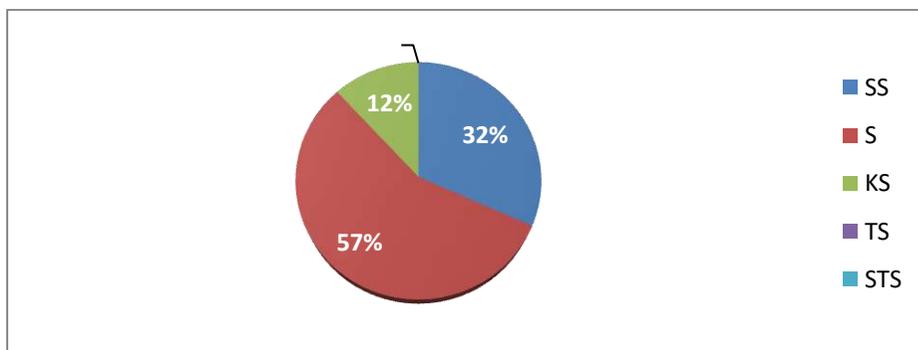


Gambar 4.34

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru tidak setuju jika banyak materi pada mata pelajaran yang diampu belum mereka pahami.

Instrumen No. 5: Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan Standar Kompetensi dengan jelas kepada siswa.

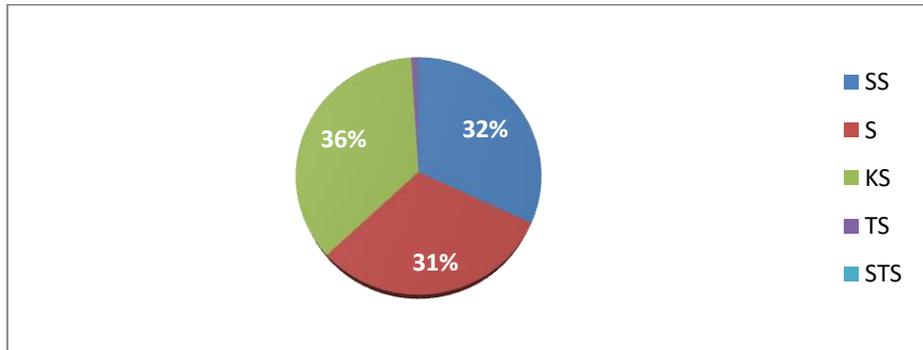


Gambar 4.35

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru, sebelum memulai proses pembelajaran, terlebih dahulu menjabarkan Standar Kompetensi dengan jelas kepada siswa.

Instrumen No. 6: Saya memberi perhatian lebih terhadap Standar Kompetensi yang lebih sulit dari yang lebih mudah

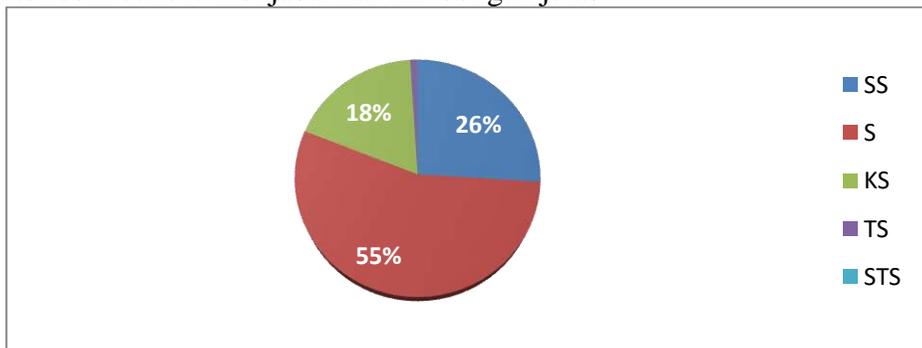


Gambar 4.36

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (32%) guru memberi perhatian lebih terhadap Standar Kompetensi yang lebih sulit dari yang lebih mudah.

Instrumen No. 7: Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan KD dengan jelas

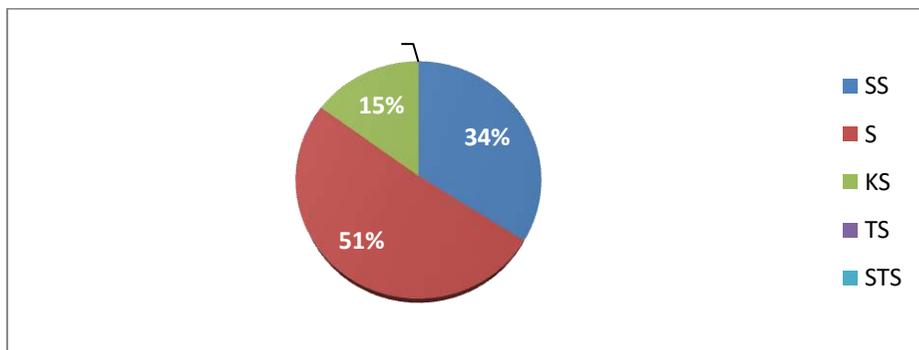


Gambar 4.37

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru sebelum memulai proses pembelajaran, terlebih dahulu menjabarkan KD dengan jelas.

Instrumen No. 8: Saya mampu mengenali KD yang menjadi perhatian utama agar menemukan strategi pembelajaran yang efektif.

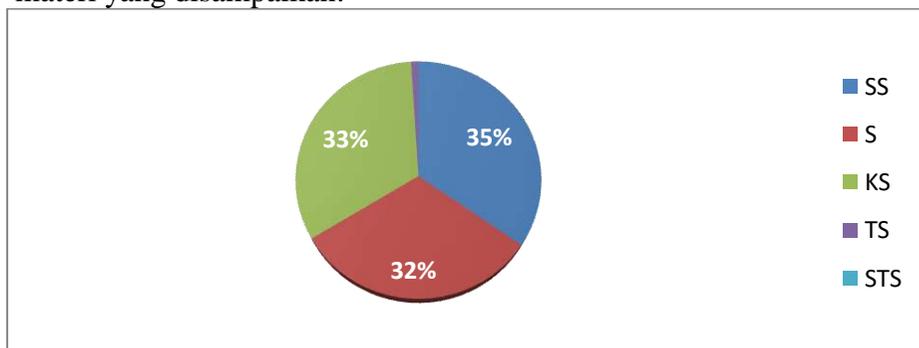


Gambar 4.38

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru mampu mengenali KD yang menjadi perhatian utama agar menemukan strategi pembelajaran yang efektif.

Instrumen No. 9: Saya memahami materi dan menyajikan urutan pembelajaran secara tepat dapat memungkinkan siswa memahami materi yang disampaikan.

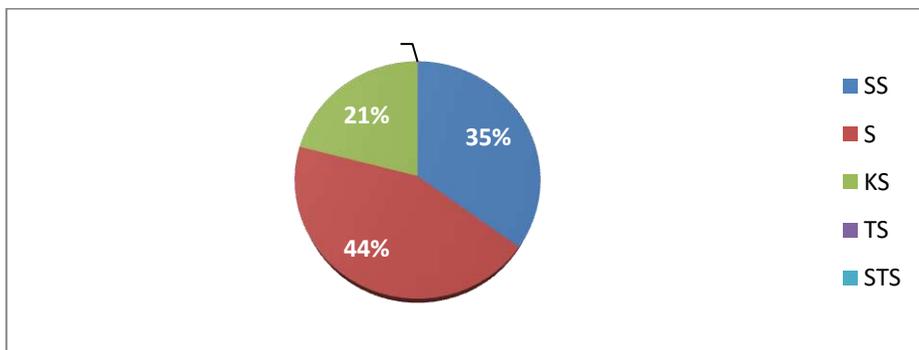


Gambar 4.39

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (35%) guru sangat memahami materi dan menyajikan urutan pembelajaran secara tepat dapat memungkinkan siswa memahami materi yang disampaikan.

Instrumen No. 10: Sebelum mengajar saya terlebih dahulu merumuskan tujuan dari materi pembelajaran.

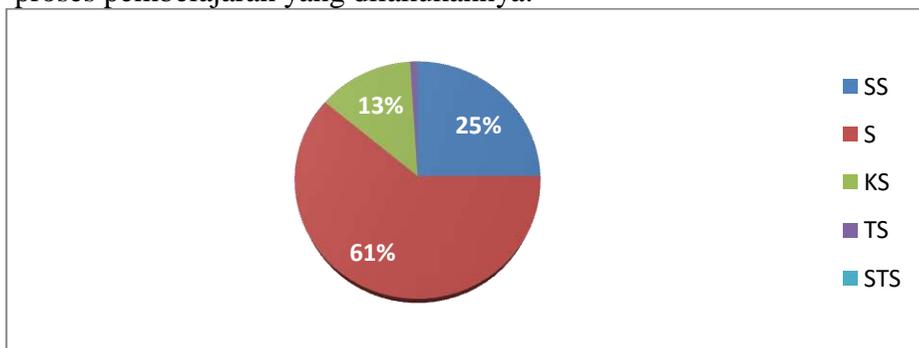


Gambar 4.40

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru sebelum mengajar, terlebih dahulu merumuskan tujuan dari materi pembelajaran.

Instrumen No. 11: Dengan memilih dan menyusun evaluasi pembelajaran secara benar, saya dapat mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukannya.

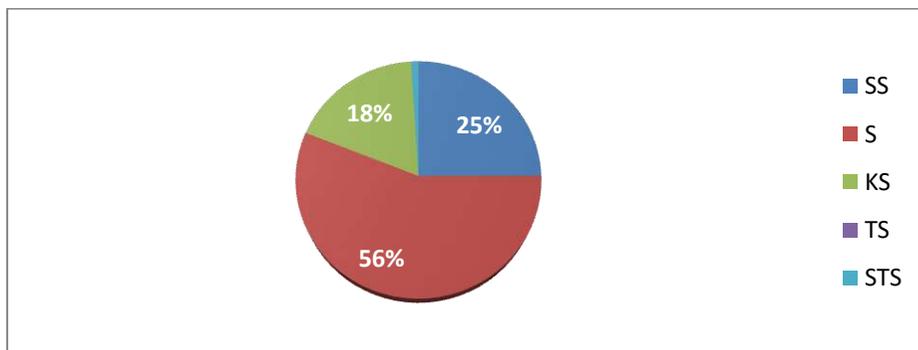


Gambar 4.41

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru dapat mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukannya dengan memilih dan menyusun evaluasi pembelajaran secara benar.

Instrumen No. 12: Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

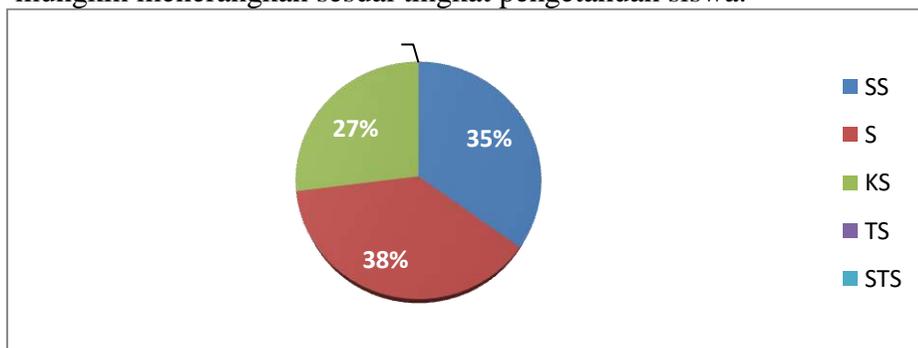


Gambar 4.42

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

Instrumen No. 13: Apabila ada siswa yang bertanya, sedapat mungkin menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa.

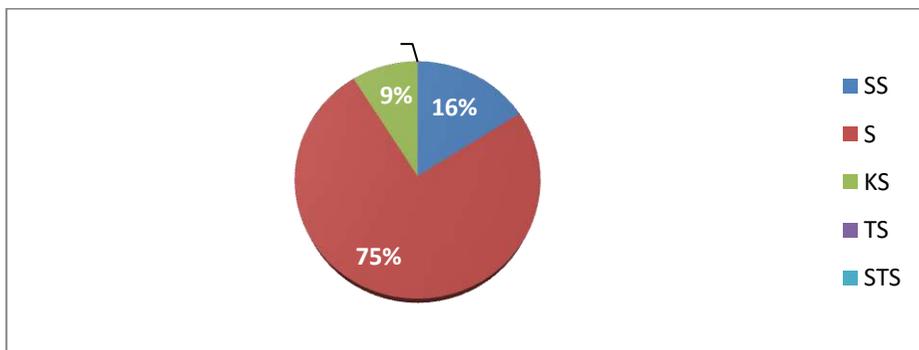


Gambar 4.43

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru apabila ada siswa yang bertanya, sedapat mungkin menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa.

Instrumen No. 14: Penjelasan yang saya berikan selaras dengan tingkat pemahaman siswa.

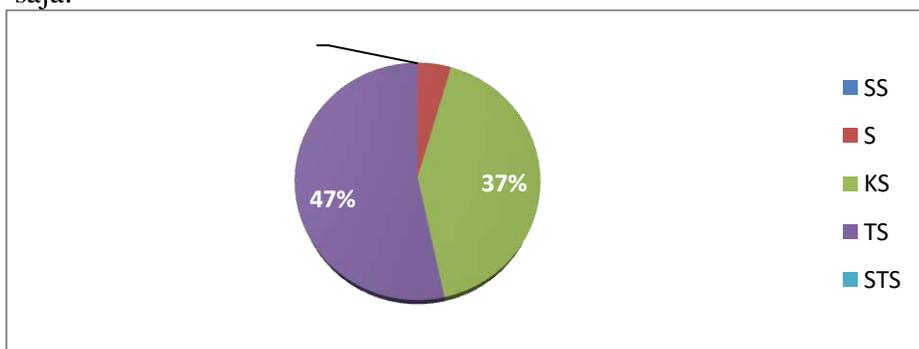


Gambar 4.44

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (75%) guru memberikan penjelasan selaras dengan tingkat pemahaman siswa.

Instrumen No. 15: Saya memberi materi berpatokan pada buku saja.

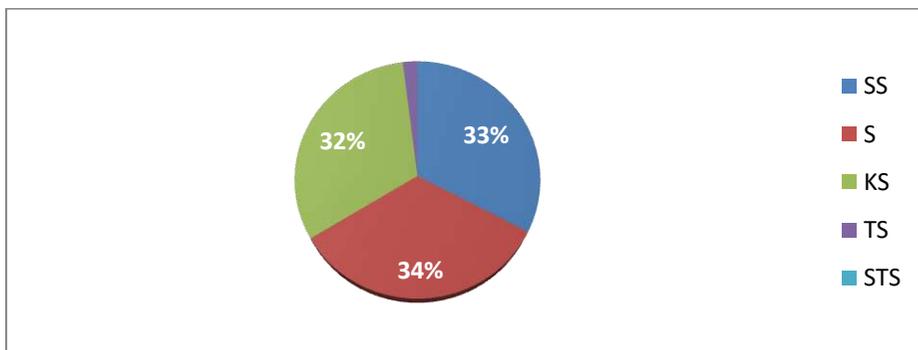


Gambar 4.45

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru tidak setuju memberi materi berpatokan pada buku saja.

Instrumen No. 16: Materi yang sulit bagi siswa, saya akan menjelaskan dengan lebih mudah sesuai pemahaman siswa.

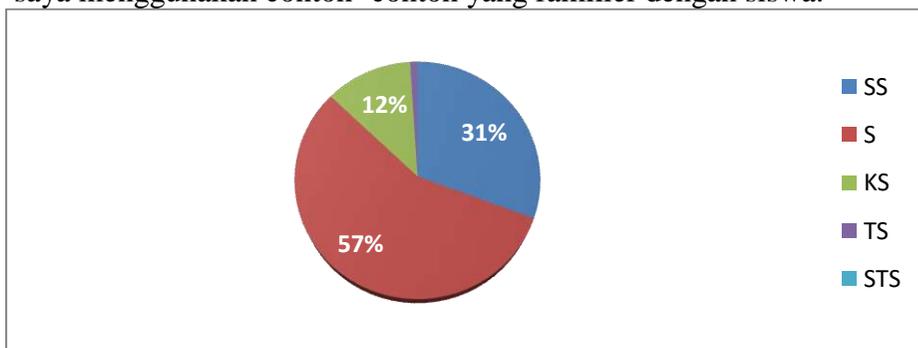


Gambar 4.46

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru apabila ada materi yang sulit, akan menjelaskan dengan lebih mudah sesuai pemahaman siswa.

Instrumen No. 17: Untuk lebih memudahkan pemahaman siswa, saya menggunakan contoh- contoh yang familier dengan siswa.

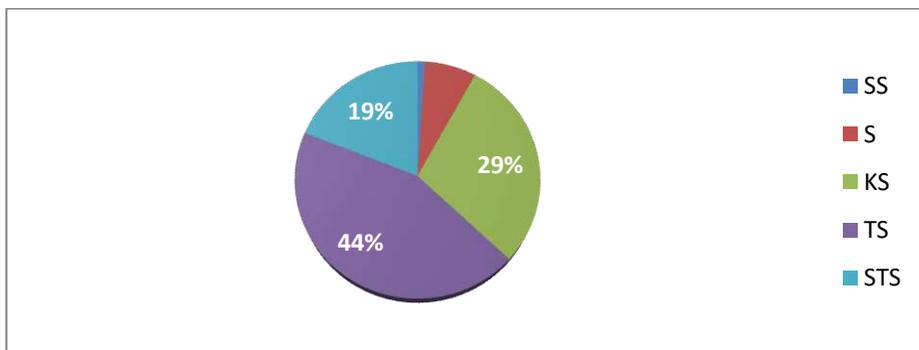


Gambar 4.47

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru menggunakan contoh- contoh yang familier dengan siswa untuk lebih memudahkan pemahaman siswa.

Instrumen No. 18: Saya membiarkan siswa yang tidak memahami materi yang sulit.

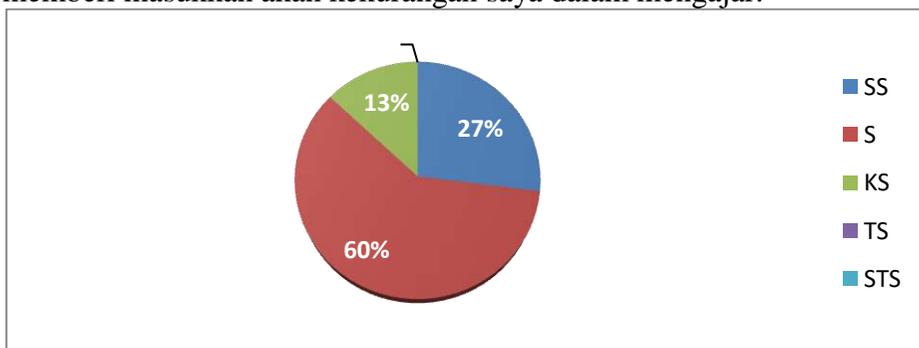


Gambar 4.48

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru tidak setuju apabila membiarkan siswa yang tidak memahami materi yang sulit.

Instrumen No. 19: Sesekali saya mengundang guru lain untuk memberi masukan akan kekurangan saya dalam mengajar.

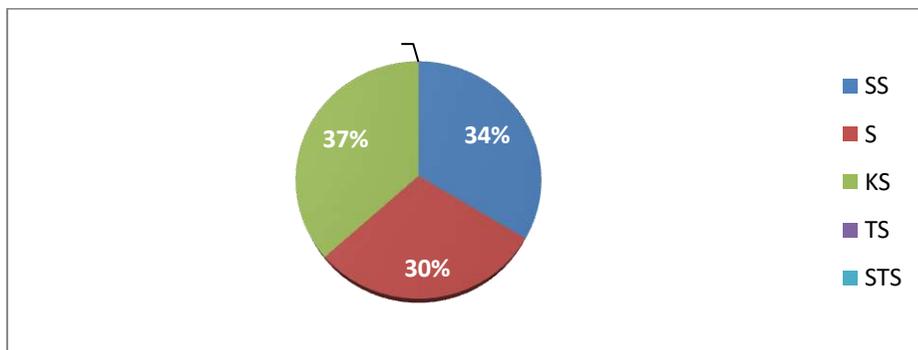


Gambar 4.49

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru mengundang guru lain untuk memberi masukan akan kekurangannya dalam mengajar.

Instrumen No. 20: Hasil supervisi kepala sekolah saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya.

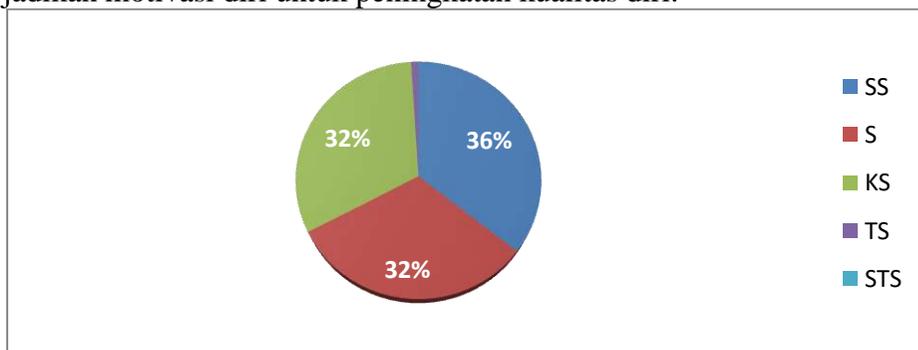


Gambar 4.50

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru sangat setuju apabila hasil supervisi kepala sekolah dijadikan tolak ukur peningkatan kompetensi guru.

Instrumen No. 21: Setiap saran yang diberikan guru sejawat saya jadikan motivasi diri untuk peningkatan kualitas diri.

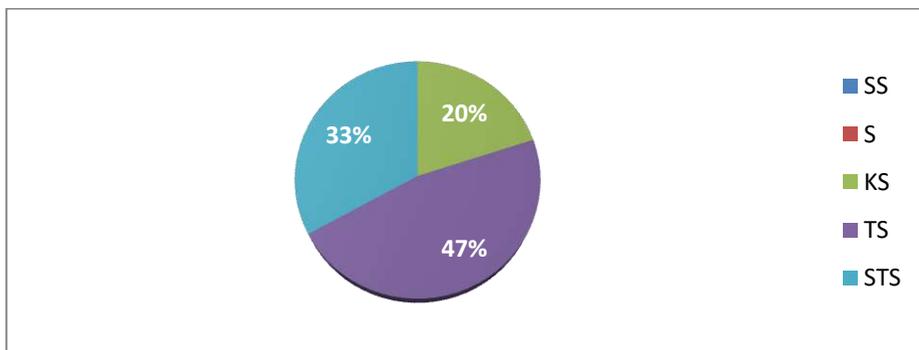


Gambar 4.51

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36%) guru sangat setuju apabila setiap saran yang diberikan guru sejawat dijadikan motivasi diri untuk peningkatan kualitas diri.

Instrumen No. 22: Saya akan marah apabila ada guru yang mengkritik saya.

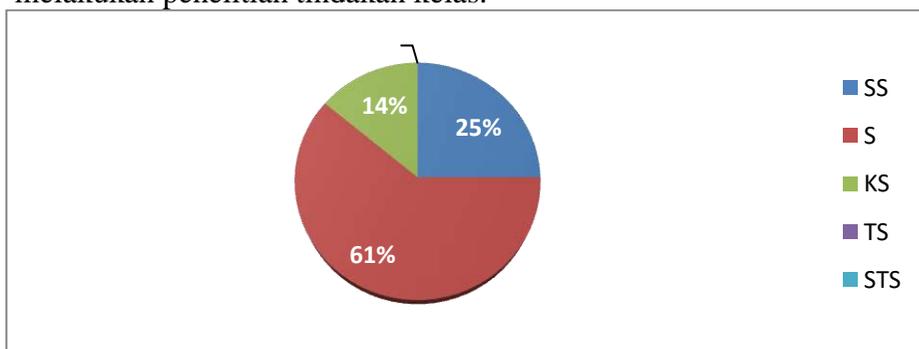


Gambar 4.52

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru tidak setuju apabila ada guru yang mengkritiknya lalu marah.

Instrumen No. 23: Apabila ada kendala dalam pengajaran, saya melakukan penelitian tindakan kelas.

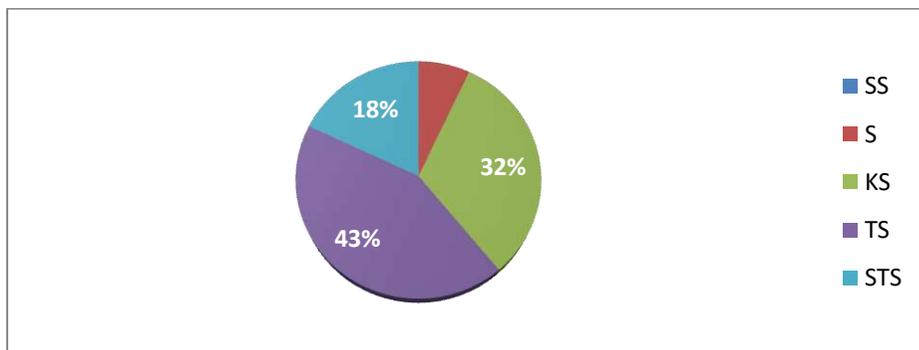


Gambar 4.53

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru Apabila ada kendala dalam pengajaran, melakukan penelitian tindakan kelas.

Instrumen No. 24: Sumber bahan ajar untuk siswa cukup dari buku pegangan siswa yang ada di kelas/ sekolah.

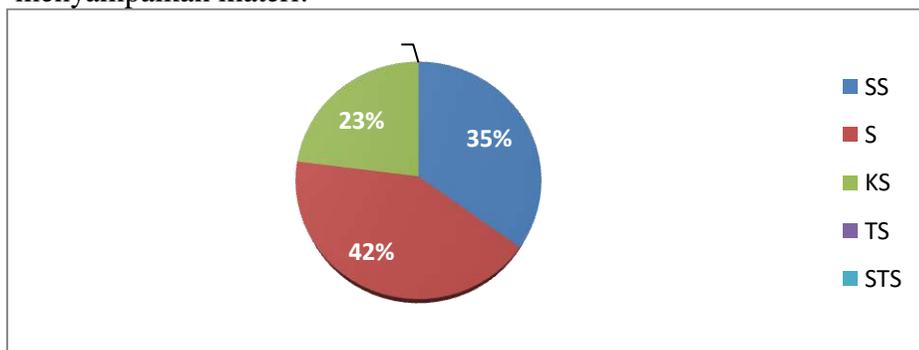


Gambar 4.54

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru tidak setuju apabila sumber bahan ajar untuk siswa cukup dari buku pegangan siswa yang ada di kelas/ sekolah.

Instrumen No. 25: Saya menggunakan media terkini dalam menyampaikan materi.

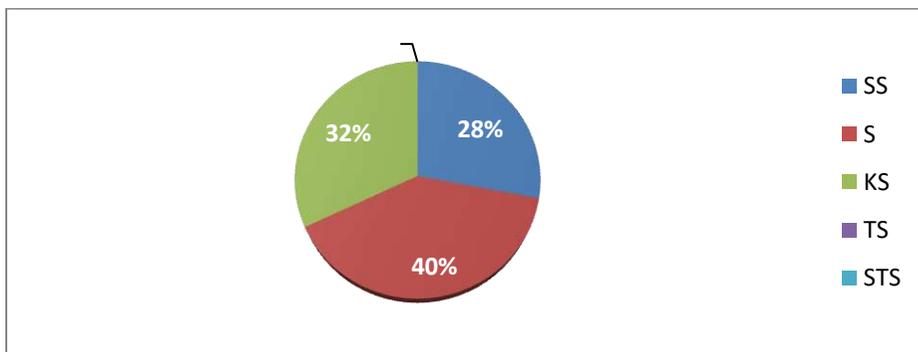


Gambar 4.55

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru Saya menggunakan media terkini dalam menyampaikan materi.

Instrumen No. 26: Saya menugaskan siswa untuk menggunakan perpustakaan untuk mencari materi pelajaran.

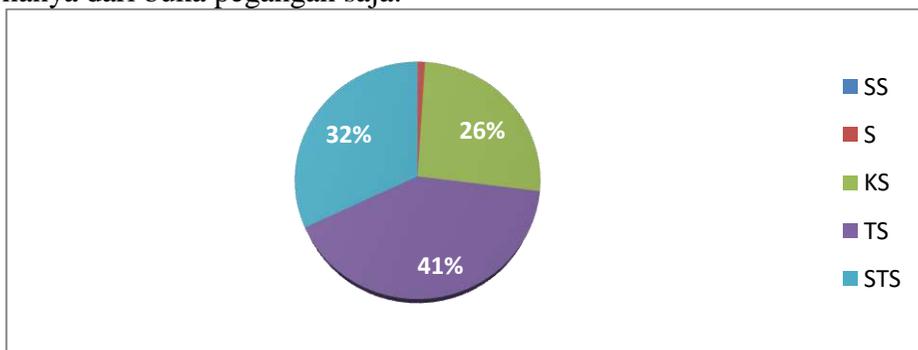


Gambar 4.56

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru menugaskan siswa untuk menggunakan perpustakaan untuk mencari materi pelajaran.

Instrumen No. 27: Saya hanya memfokuskan materi pelajaran hanya dari buka pegangan saja.

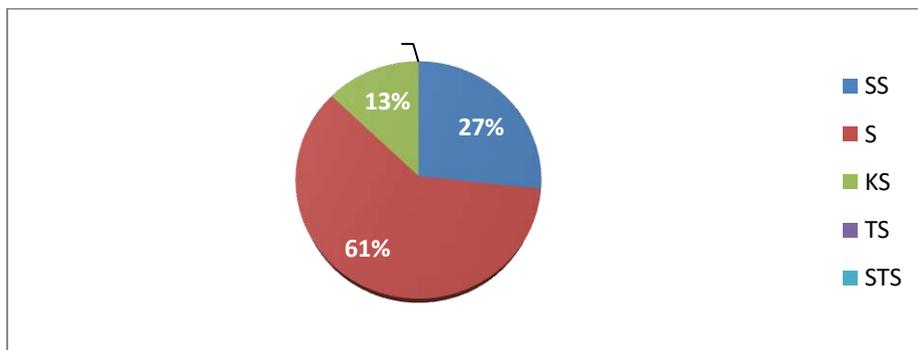


Gambar 4.57

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru tidak setuju apabila memfokuskan materi pelajaran hanya dari buka pegangan saja.

Instrumen No. 28: Saya mampu mengembangkan materi yang lebih mutakhir dengan media terkini.

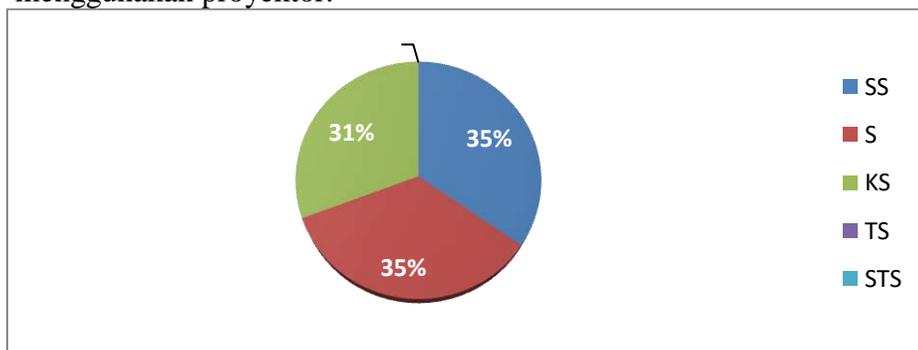


Gambar 4.58

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru mampu mengembangkan materi yang lebih mutakhir dengan media terkini.

Instrumen No. 29: Di setiap Kompetensi dasar minimal satu kali menggunakan proyektor.

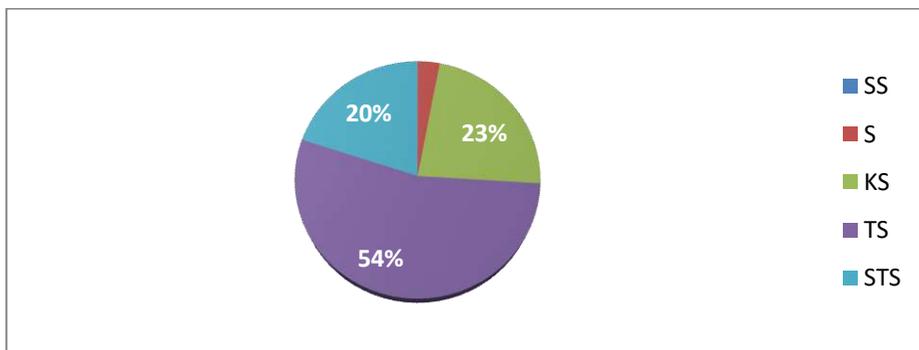


Gambar 4.59

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian guru (35%) minimal satu kali menggunakan proyektor di setiap KD. Sebagian lagi (35) lebih dari satu kali.

Instrumen No. 30: Segala yang berkaitan dengan internet, saya menjauhkan dari siswa karena saya tidak tahu internet.



Gambar 4.60

Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru tidak setuju apabila menjauhkan siswa dari segala yang berkaitan dengan internet.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Peneliti mengungkap variabel iklim sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.10: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Kinerja Guru (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Menyusun program tahunan dan semester: Sebelum menyusun program tahunan saya menelaah kalender pendidikan	24	69	11	0	0
		29	35	36	4	0
B.	Menyusun silabus: Saya menyusun silabus dengan mempertimbangkan silabus di tahun sebelumnya	32	56	15	1	0
C.	Membuat pemetaan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD):					

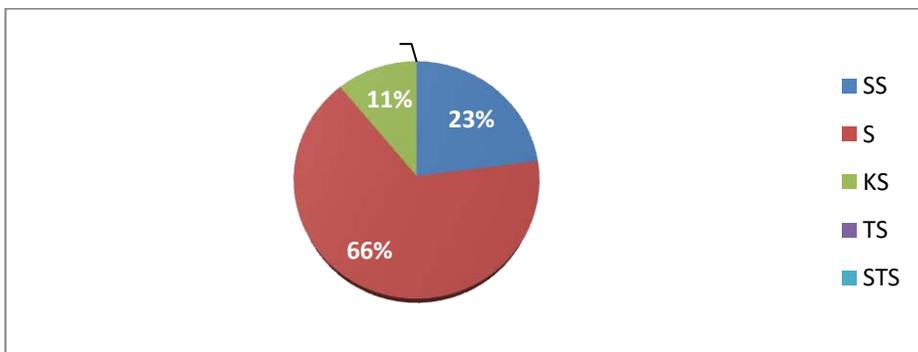
4	Sebelum memetakan SK/ KD saya tentukan dahulu indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang ingin dicapai	27	59	11	7	0
5	Saya memperhatikan tahapan berpikir SK/ KD sebelum menentukan dan memetakannya	23	43	38	0	0
6	Tingkat kemampuan akademis siswa dan daya dukung pendidik tidak jadi penentu SK/ KD	3	15	19	44	23
D.	Menentukan kriteria KKM:					
7	Saya menentukan estimasi KKM di awal tahun pembelajaran sebelum menentukan KKM	21	56	24	3	0
8	Semakin tinggi tingkat kompleksitas maka semakin besar skor yang digunakan	1	15	19	50	19
9	Nilai KKM yang ditentukan, merupakan peningkatan KKM sebelumnya	25	59	18	2	0
10	Saya menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata- rata siswa	25	62	17	0	0
E.	Membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan:					
11	Saya membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan	39	32	33	0	0
F.	Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran:					
12	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	40	29	34	0	1
G.	Menyiapkan alat peraga pembelajaran:					
13	Saya menyiapkan alat peraga untuk pembelajaran	29	63	12	0	0
H.	Memulai pembelajaran dengan efektif:					
14	Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk ke	36	44	24	0	0

	dalam kelas					
15	Sebelum memulai pelajaran, saya mengatur kerapihan tata ruang kelas	34	59	11	0	0
16	I. Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator: Di setiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajarannya	33	54	17	0	0
17	J. Menguasai materi pembelajaran: Saya mampu menjawab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses kegiatan belajar	21	40	41	1	1
18	K. Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan: Saya dalam mengajarkan menggunakan metode secara bervariasi	37	34	33	0	0
19	L. Menggunakan bahasa yang komunikatif: Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa	35	51	18	0	0
20	M. Mengelola kelas yang kondusif: Bila mengajar saya selalu memperhatikan siswa, terbuka, tanggap keluhan siswa, mau mendengar saran dan kritik siswa.	22	63	19	0	0
21	N. Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran: Selain buku pegangan, saya menggunakan buku- buku lain yang menunjang materi	25	52	27	0	0
22	Selain buku, papan tulis, saya menggunakan alat bantu belajar yang lain seperti karton, peta dan sarana prasarana lainnya	31	54	18	1	0

O.	<i>Menyimpulkan materi pembelajaran:</i> Di akhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan	24	62	16	1	1
P.	<i>Memberikan umpan balik:</i> Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian	39	50	14	1	0
Q.	<i>Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan:</i> Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan	29	63	12	0	0
R.	<i>Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian:</i> Saya memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa	21	41	42	0	0
S.	<i>Meganalisis hasil penilaian:</i> Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	37	33	33	1	0
T.	<i>Melakukan remedial:</i> Apabila hasil tes siswa di bawah KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk memperbaiki	30	54	19	1	0
U.	<i>Melakukan pengayaan:</i> Apabila hasil tes siswa di atas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi	19	65	19	1	0
	Saya menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebih untuk mengajarkan pada siswa remidi	36	25	41	2	0

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Sebelum menyusun program tahunan saya menelaah kalender pendidikan.

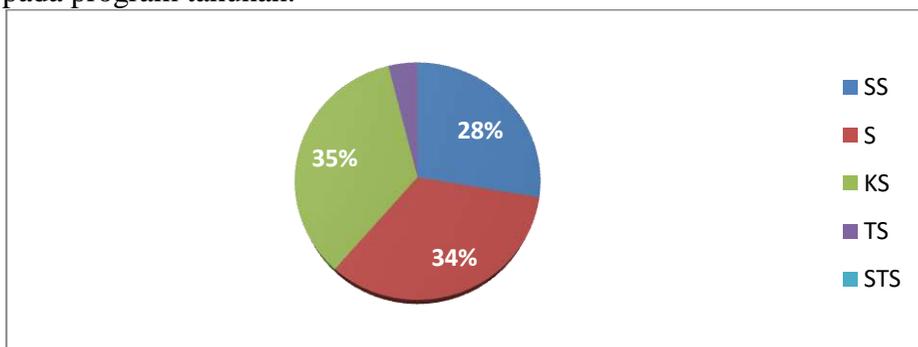


Gambar 4.61

Analisis Butir Kinerja Guru No. 1

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (66%) guru sebelum menyusun program tahunan, menelaah kalender pendidikan.

Instrumen No. 2: Saya menyusun program semester mengacu pada program tahunan.

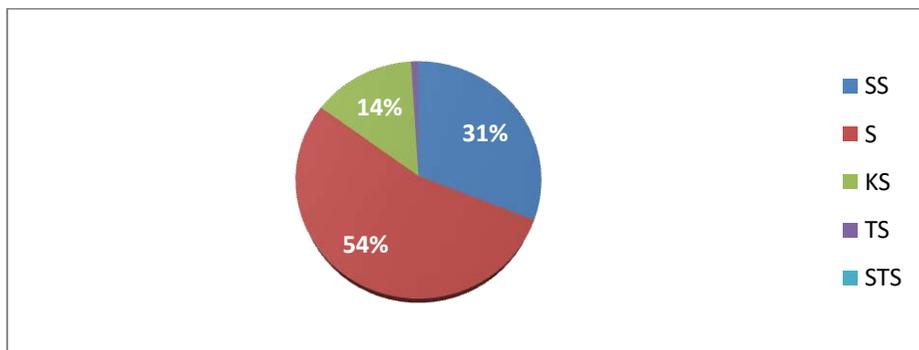


Gambar 4.62

Analisis Butir Kinerja Guru No. 2

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (35%) guru kurang setuju menyusun program semester mengacu pada program tahunan.

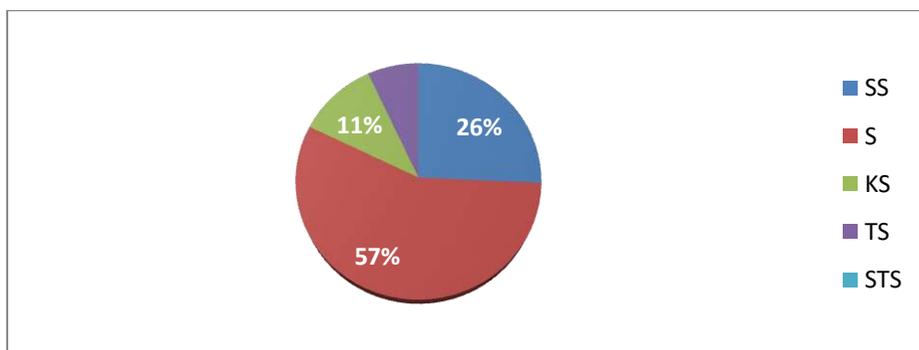
Instrumen No. 3: Saya menyusun silabus dengan mempertimbangkan silabus di tahun sebelumnya.



Gambar 4.63
Analisis Butir Kinerja Guru No. 3

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyusun silabus dengan mempertimbangkan silabus di tahun sebelumnya.

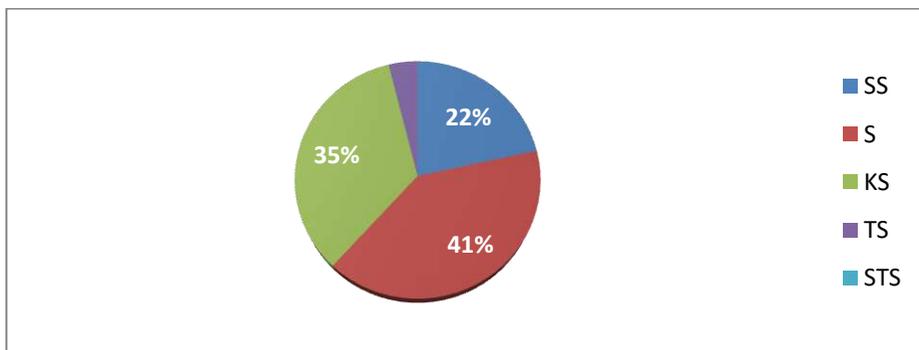
Instrumen No. 4: Sebelum memetakan SK/ KD saya tentukan dahulu indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang ingin dicapai.



Gambar 4.64
Analisis Butir Kinerja Guru No. 4

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru sebelum memetakan SK/ KD, menentukan dahulu indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang ingin dicapai.

Instrumen No. 5: Saya memperhatikan tahapan berpikir SK/ KD sebelum menentukan dan memetakannya.

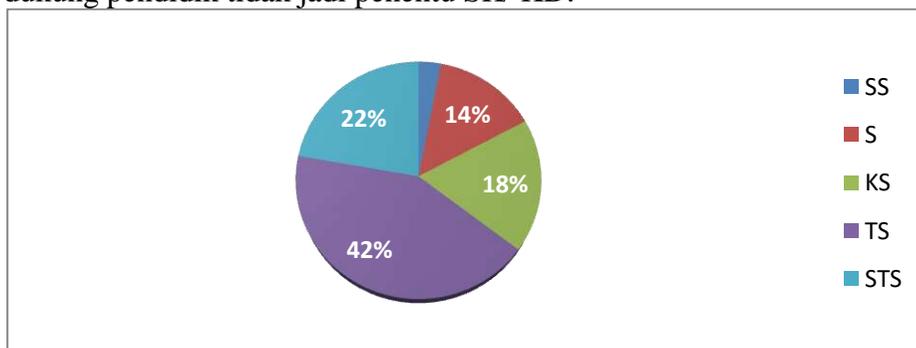


Gambar 4.65

Analisis Butir Kinerja Guru No. 5

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (41%) guru memperhatikan tahapan berpikir SK/ KD sebelum menentukan dan memetakannya.

Instrumen No. 6: Tingkat kemampuan akademis siswa dan daya dukung pendidik tidak jadi penentu SK/ KD.

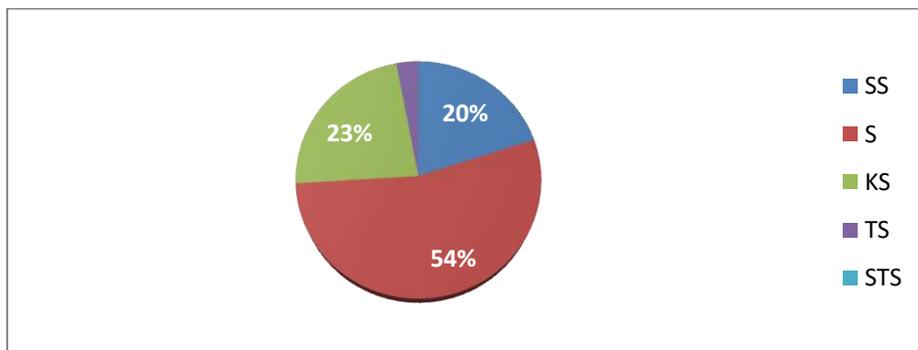


Gambar 4.66

Analisis Butir Kinerja Guru No. 6

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru tidak setuju apabila tingkat kemampuan akademis siswa dan daya dukung pendidik tidak jadi penentu SK/ KD.

Instrumen No. 7: Saya menentukan estimasi KKM di awal tahun pembelajaran sebelum menentukan KKM.

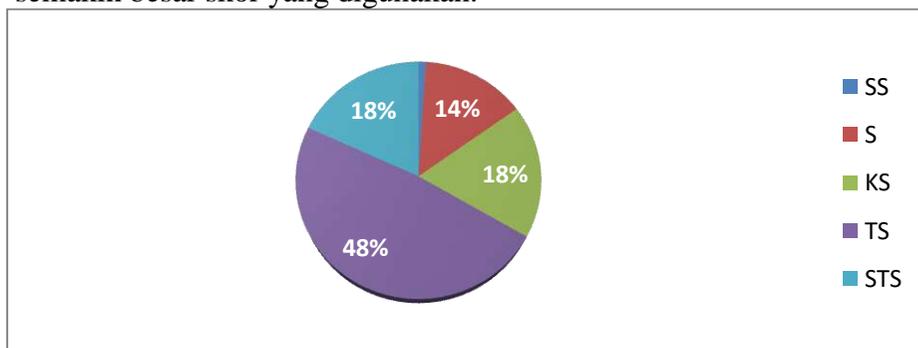


Gambar 4.67

Analisis Butir Kinerja Guru No. 7

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menentukan estimasi KKM di awal tahun pembelajaran sebelum menentukan KKM.

Instrumen No. 8: Semakin tinggi tingkat kompleksitas maka semakin besar skor yang digunakan.

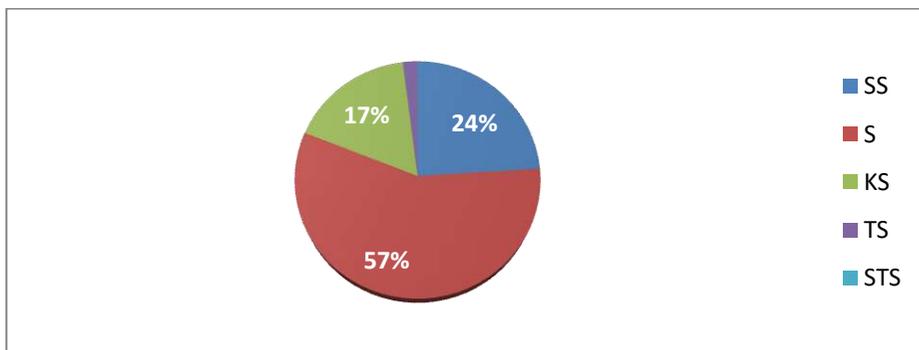


Gambar 4.68

Analisis Butir Kinerja Guru No. 8

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru tidak setuju apabila semakin tinggi tingkat kompleksitas maka semakin besar skor yang digunakan.

Instrumen No. 9: Nilai KKM yang ditentukan, merupakan peningkatan KKM sebelumnya.

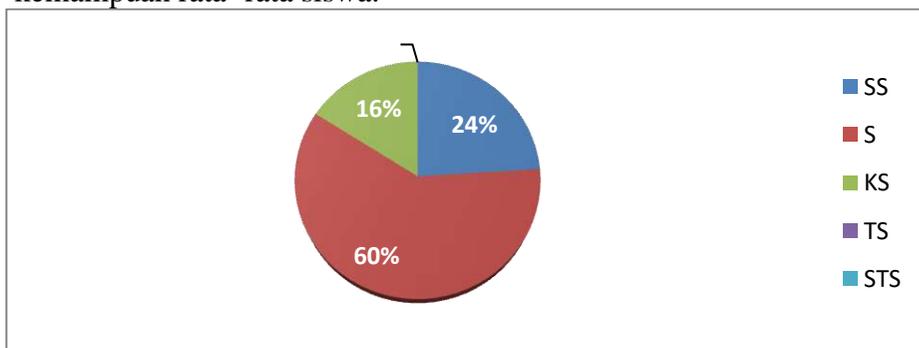


Gambar 4.69

Analisis Butir Kinerja Guru No. 9

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru setuju bahwa nilai KKM yang ditentukan, merupakan peningkatan KKM sebelumnya.

Instrumen No. 10: Saya menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata-rata siswa.

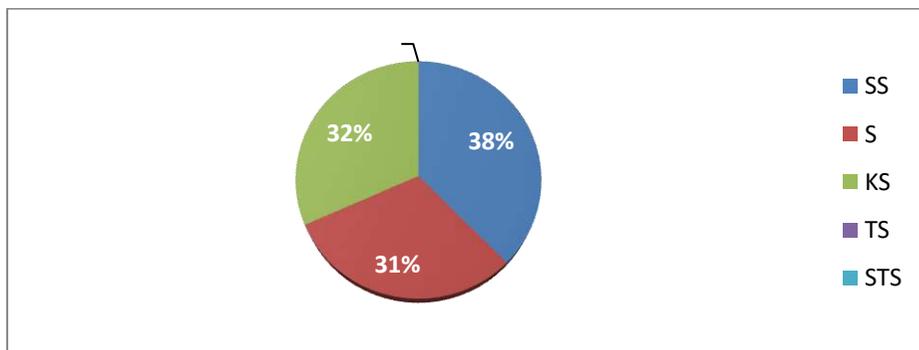


Gambar 4.70

Analisis Butir Kinerja Guru No. 10

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata-rata siswa.

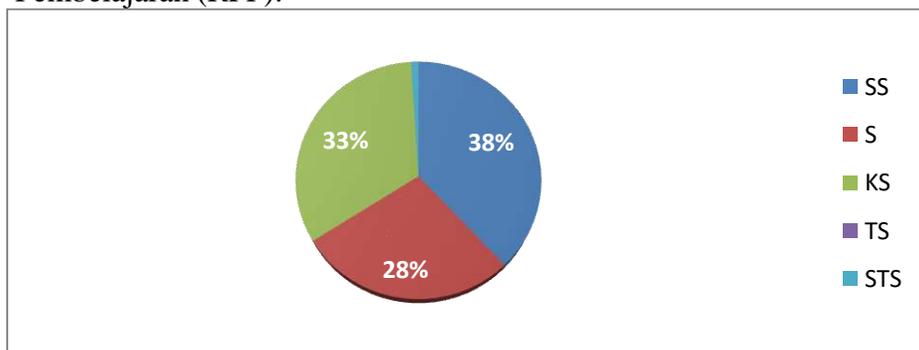
Instrumen No. 11: Saya membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan.



Gambar 4.71
Analisis Butir Kinerja Guru No. 11

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan.

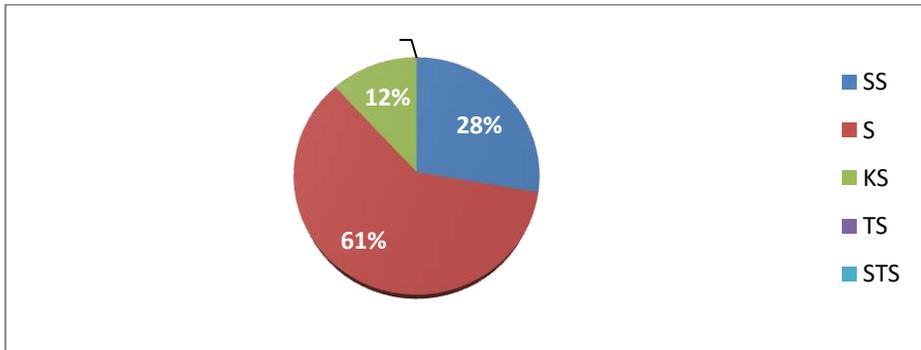
Instrumen No. 12: Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).



Gambar 4.72
Analisis Butir Kinerja Guru No. 12

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Instrumen No. 13: Saya menyiapkan alat peraga untuk pembelajaran.

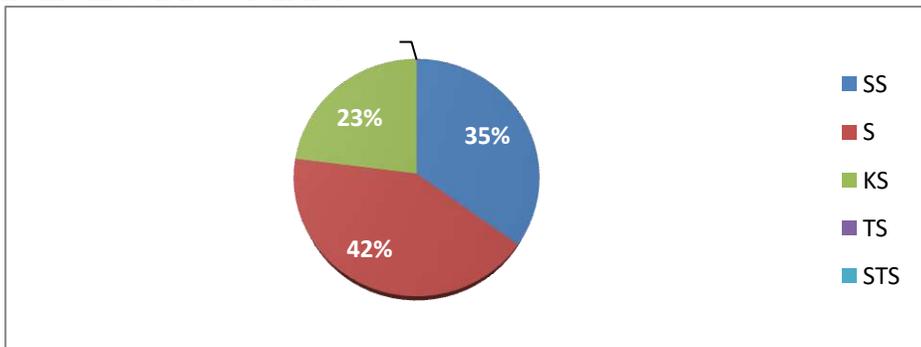


Gambar 4.73

Analisis Butir Kinerja Guru No. 13

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru menyiapkan alat peraga untuk pembelajaran.

Instrumen No. 14: Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk ke dalam kelas.

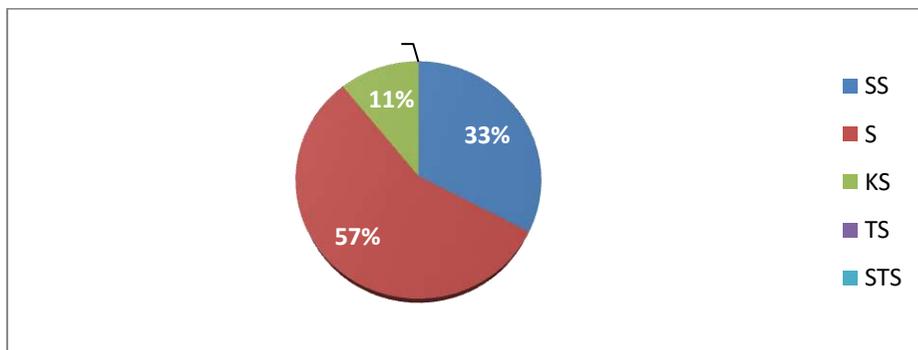


Gambar 4.74

Analisis Butir Kinerja Guru No. 14

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (42%) guru menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk ke dalam kelas.

Instrumen No. 15: Sebelum memulai pelajaran, saya mengatur kerapihan tata ruang kelas.

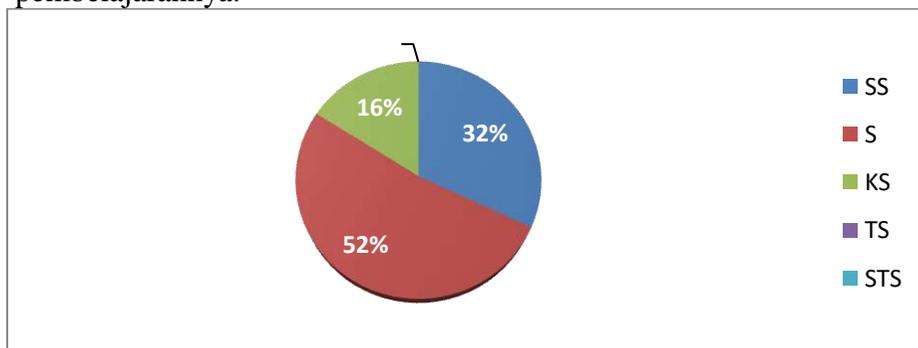


Gambar 4.75

Analisis Butir Kinerja Guru No. 15

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (57%) guru sebelum memulai pelajaran, mengatur kerapian tata ruang kelas.

Instrumen No. 16: Di setiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajarannya.

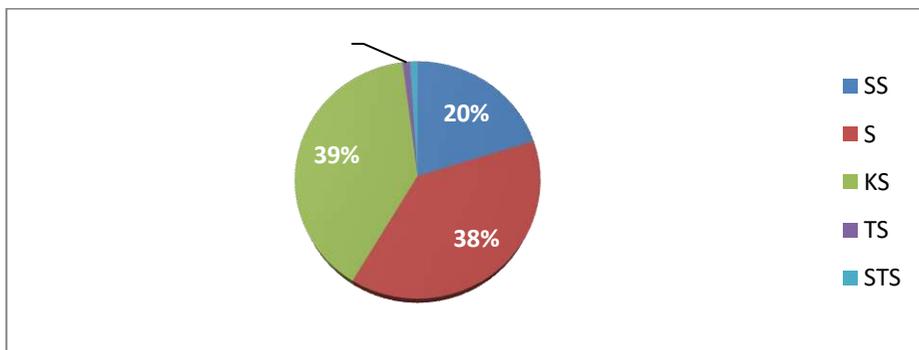


Gambar 4.76

Analisis Butir Kinerja Guru No. 16

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru di setiap penyampaian materi, selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajarannya.

Instrumen No. 17: Saya mampu menjawab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses kegiatan belajar.

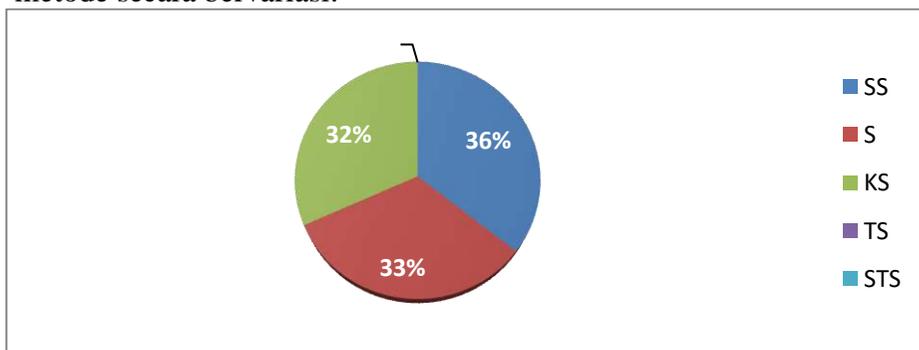


Gambar 4.77

Analisis Butir Kinerja Guru No. 17

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru kurang mampu menjawab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses kegiatan belajar.

Instrumen No. 18: Saya dalam mengajarkan menggunakan metode secara bervariasi.

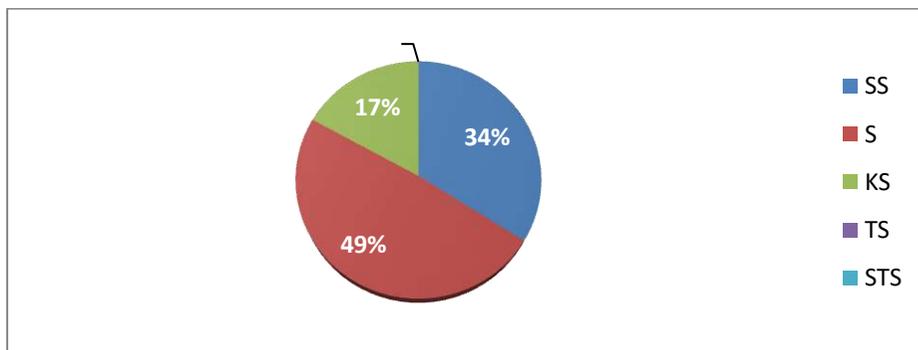


Gambar 4.78

Analisis Butir Kinerja Guru No. 18

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36%) guru dalam mengajar menggunakan metode secara bervariasi.

Instrumen No. 19: Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.

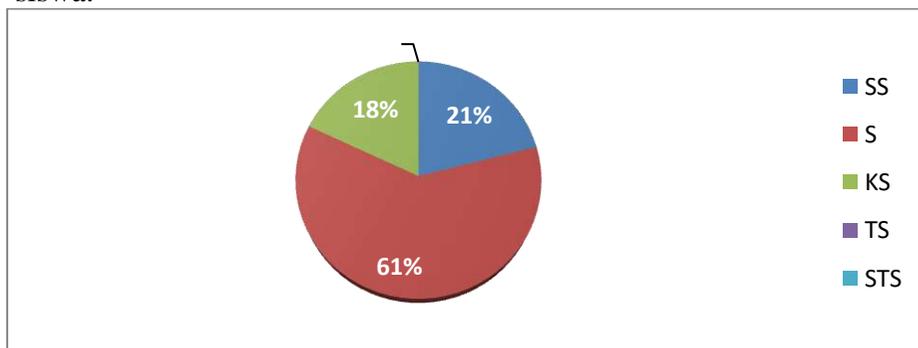


Gambar 4.79

Analisis Butir Kinerja Guru No. 19

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa.

Instrumen No. 20: Bila mengajar saya selalu memperhatikan siswa, terbuka, tanggap keluhan siswa, mau mendengar saran dan kritik siswa.

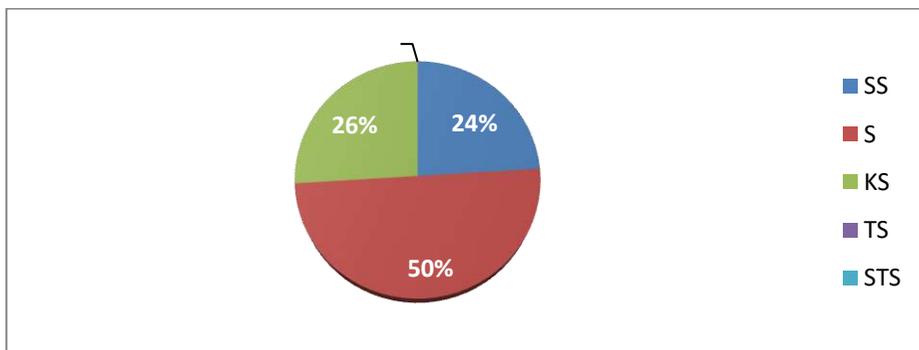


Gambar 4.80

Analisis Butir Kinerja Guru No. 20

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru mengajar selalu memperhatikan siswa, terbuka, tanggap keluhan siswa, mau mendengar saran dan kritik siswa.

Instrumen No. 21: Selain buku pegangan, saya menggunakan buku- buku lain yang menunjang materi.

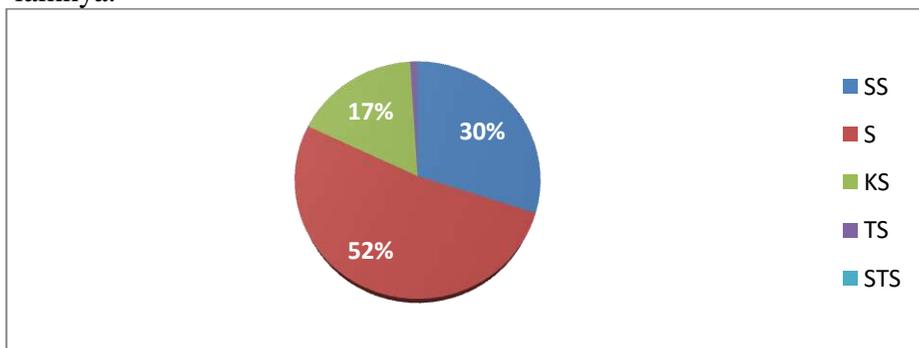


Gambar 4.81

Analisis Butir Kinerja Guru No. 21

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menggunakan buku- buku lain yang menunjang materi selain buku pegangan.

Instrumen No. 22: Selain buku, papan tulis, saya menggunakan alat bantu belajar yang lain seperti karton, peta dan sarana prasarana lainnya.

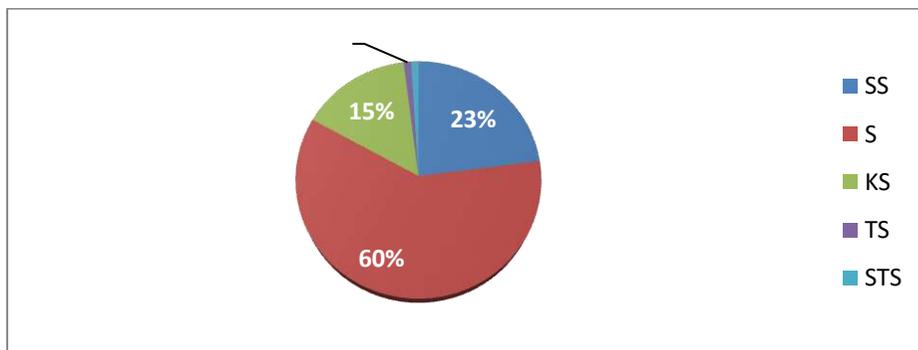


Gambar 4.82

Analisis Butir Kinerja Guru No. 22

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru menggunakan alat bantu belajar yang lain seperti karton, peta dan sarana prasarana lainnya.

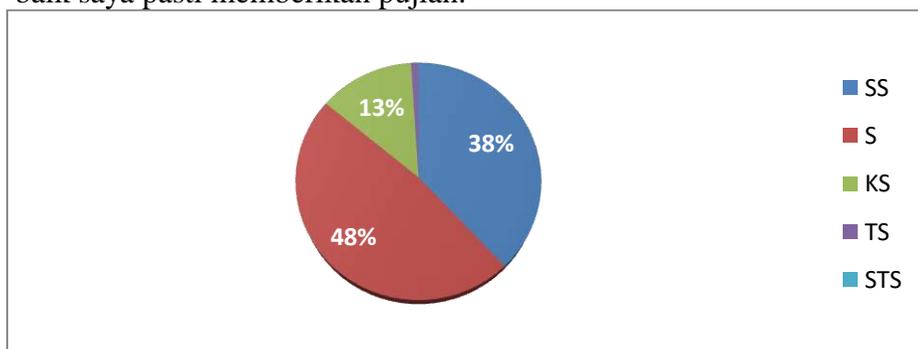
Instrumen No. 23: Di akhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan.



Gambar 4.83
Analisis Butir Kinerja Guru No. 23

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru di akhir pembelajaran, senantiasa menyimpulkan materi yang disampaikan.

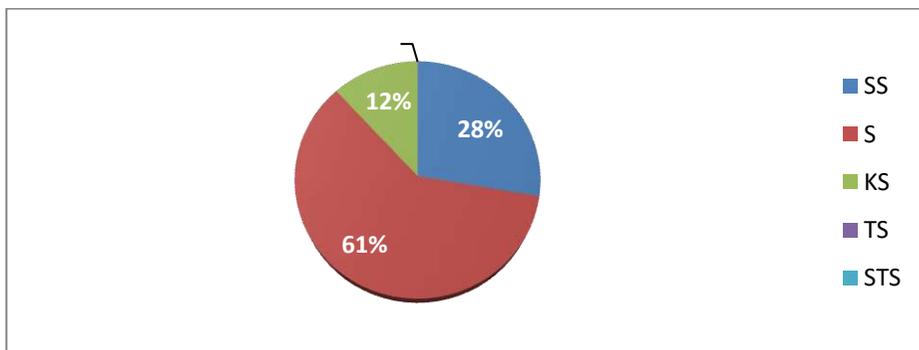
Instrumen No. 24: Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian.



Gambar 4.84
Analisis Butir Kinerja Guru No. 24

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik, pasti diberikan pujian.

Instrumen No. 25: Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan.

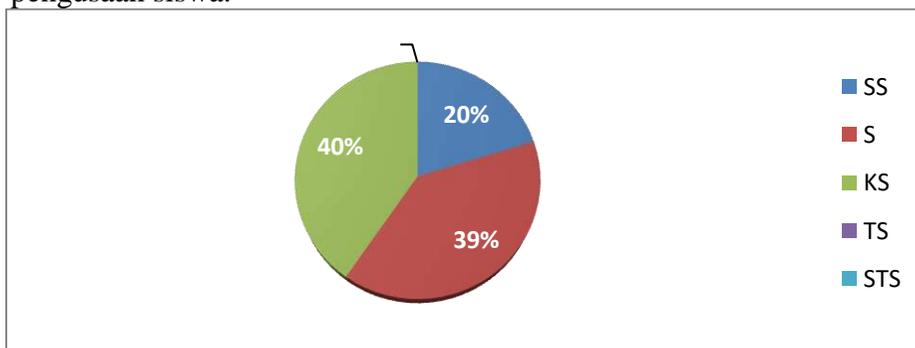


Gambar 4.85

Analisis Butir Kinerja Guru No. 25

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan.

Instrumen No. 26: Saya memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa.

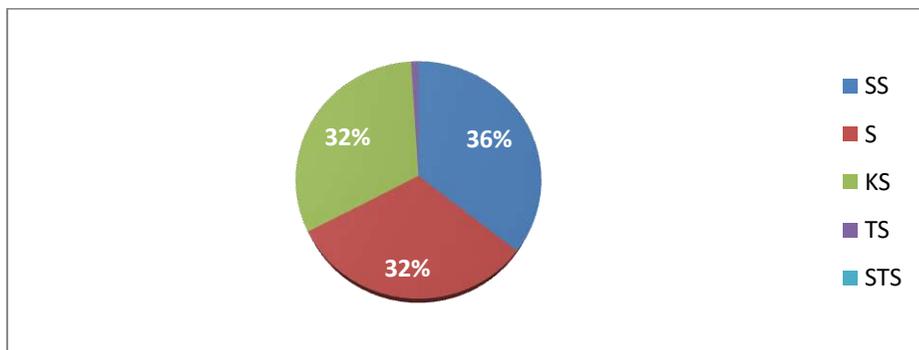


Gambar 4.86

Analisis Butir Kinerja Guru No. 26

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (40%) guru kurang memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa.

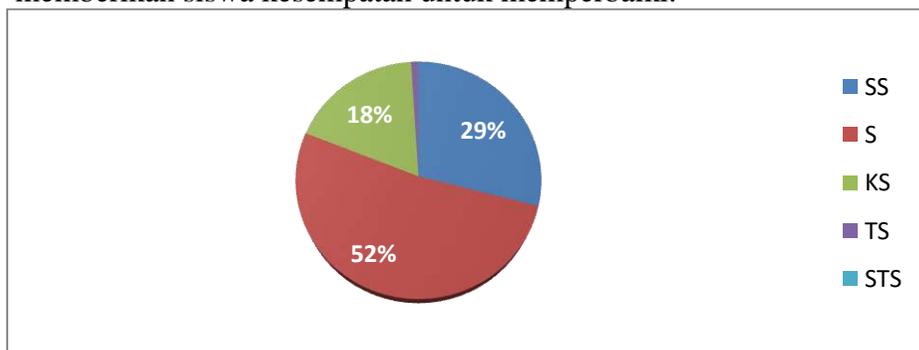
Instrumen No. 27: Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.



Gambar 4.87
Analisis Butir Kinerja Guru No. 27

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (36%) guru melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

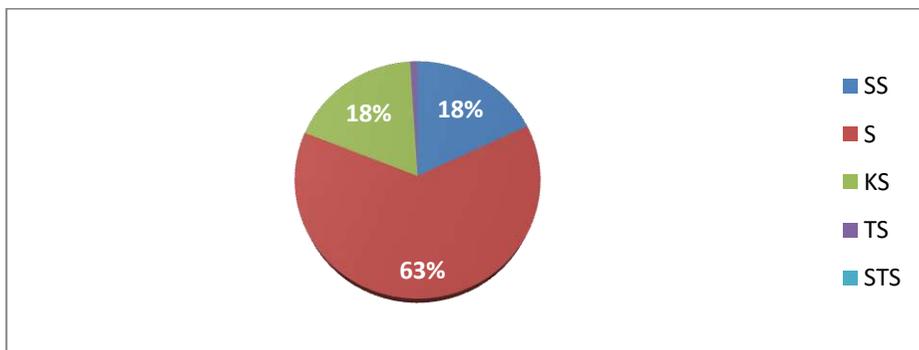
Instrumen No. 28: Apabila hasil tes siswa di bawah KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk memperbaiki.



Gambar 4.88
Analisis Butir Kinerja Guru No. 28

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru apabila hasil tes siswa di bawah KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk memperbaiki.

Instrumen No. 29: Apabila hasil tes siswa di atas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi.

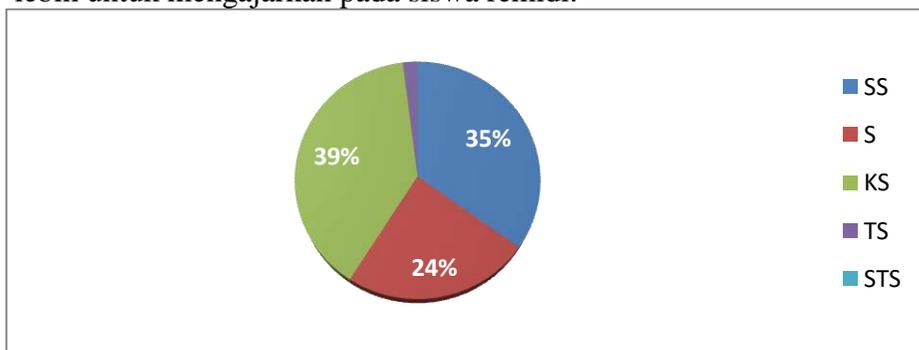


Gambar 4.89

Analisis Butir Kinerja Guru No. 29

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru apabila hasil tes siswa di atas KKM, siswa diberikan kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi.

Instrumen No. 30: Saya menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebih untuk mengajarkan pada siswa remidi.



Gambar 4.90

Analisis Butir Kinerja Guru No. 30

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru kurang setuju untuk menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebih untuk mengajarkan pada siswa remidi.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor kinerja guru (Y), efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1), dan kompetensi profesional (X_2). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM® SPSS® Statistics Version 25 untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), *median* atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering

muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maximum score*) yakni sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.11: Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Statistics		
	Kinerja Guru		
1	N	Valid	104
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		120.394
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		.988
4	Median (Nilai tengah)		120.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		120
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		10.081
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		101.620
8	Rentang (<i>range</i>)		60
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		85
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		145
11	Sum (<i>jumlah</i>)		12521

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 120,394 skor rata-rata kesalahan standar 0,988, median 120,00, modus 120, simpang baku 10,081, varians 101,620, rentang skor (*range*) 60, skor terendah 85, skor tertinggi 145.

Memperhatikan skor rata-rata kinerja guru (Y) yaitu 120,394 atau sama dengan $120,394 : 150 \times 100\% = 80,263\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998, hal. 101.

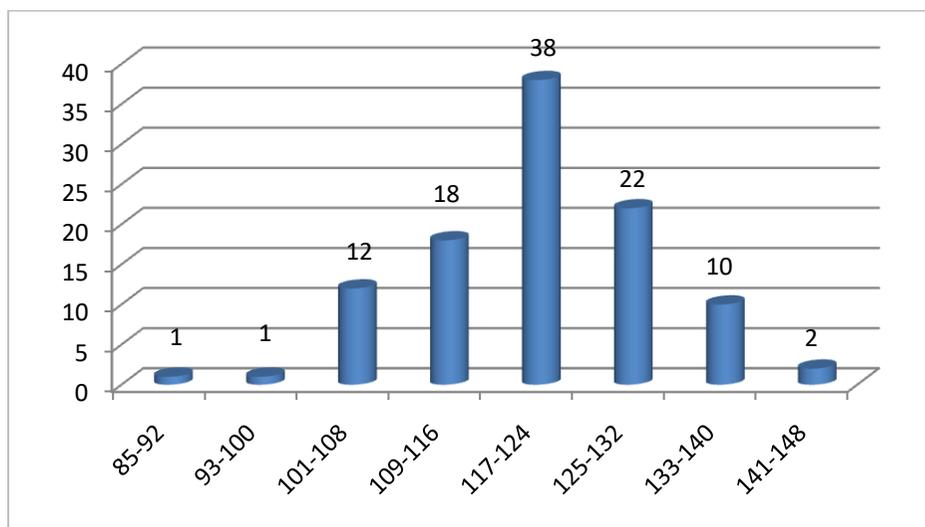
- 90% - 100% = Sangat tinggi
 80% - 89% = Tinggi
 70% - 79% = Cukup tinggi
 60% - 69% = Sedang
 50% - 59% = Rendah
 40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kinerja guru berada pada taraf tinggi (80,263%). Hal ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan kinerja mereka dengan baik.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kinerja guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-92	1	1.0	1.0	1.0
	93-100	1	1.0	1.0	1.9
	101-108	12	11.5	11.5	13.5
	109-116	18	17.3	17.3	30.8
	117-124	38	36.5	36.5	67.3
	125-132	22	21.2	21.2	88.5
	133-140	10	9.6	9.6	98.1
	141-148	2	1.9	1.9	100.0
Total		104	100.0	100.0	



Gambar 4.91: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)

2. Variable Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (X_1)

Tabel 4.13: Data Deskriptif Variabel *Self-Efficacy* (X_1)

No	Statistics		
	Efikasi Diri		
1	N	Valid	104
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		120.077
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		.999
4	Median (Nilai tengah)		121.00
5	Modus (<i>Mode</i>)		114 ^a
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		10.190
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		103.839
8	Rentang (<i>range</i>)		44
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		97
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		141
11	Sum (<i>jumlah</i>)		12488

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown
--

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 120,077, skor rata-rata kesalahan standar 0,99, median 121,00 modus 114 simpang baku 10,199 varians 103,839, rentang skor 44, skor terendah 97, skor tertinggi 141.

Memperhatikan skor rata-rata variabel efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) yaitu 120,077 atau sama dengan $120,077 : 150 \times 100\% = 80,052\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁸

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

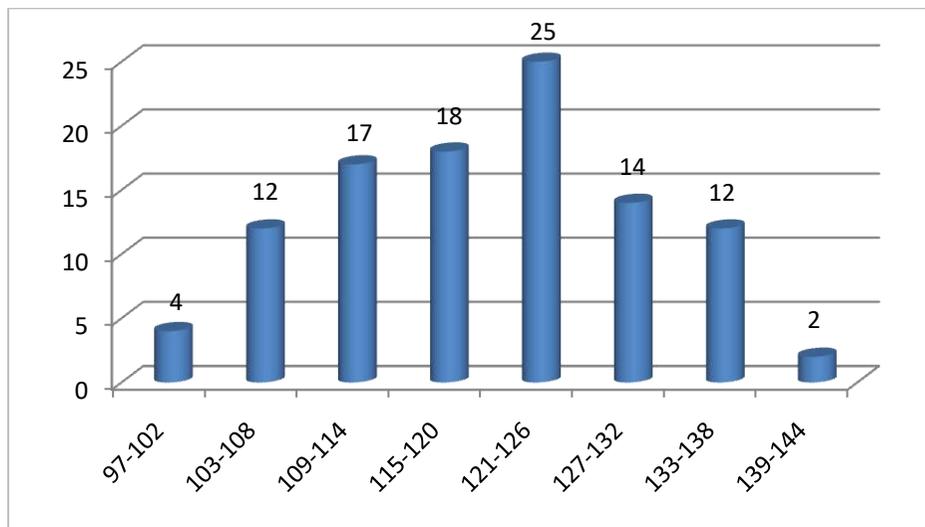
Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel efikasi diri (*self-efficacy*) berada pada taraf tinggi (80,052%). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14: Distribusi Frekuensi *Self- Efficacy* (X_1)

Efikasi Diri (Self-Efficacy)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	97-102	4	3.8	3.8	3.8
	103-108	12	11.5	11.5	15.4
	109-114	17	16.3	16.3	31.7
	115-120	18	17.3	17.3	49.0
	121-126	25	24.0	24.0	73.1
	127-132	14	13.5	13.5	86.5
	133-138	12	11.5	11.5	98.1
	139-144	2	1.9	1.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	

¹⁸ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.



Gambar 4.92: Histogram Variabel *Self-Efficacy* (X_1)

3. Variabel Kompetensi Profesional (X_2)

Tabel 4.15: Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional (X_2)

No	Statistics		
	Kompetensi Profesional		
1	N	Valid	104
		Missing	0
2	Rata-rata (<i>mean</i>)		120.577
3	Rata-rata kesalahan standar (<i>Std. Error of Mean</i>)		.996
4	Median (Nilai tengah)		121.50
5	Modus (<i>Mode</i>)		130
6	Simpang baku (<i>Std. Deviation</i>)		10.155
7	Varian (<i>rata-rata kelompok</i>)		103.120
8	Rentang (<i>range</i>)		44
9	Skor Minimum (<i>skor terkecil</i>)		98
10	Skor Maksimum (<i>skor terbesar</i>)		142

11	Sum (<i>jumlah</i>)	12540
----	-----------------------	-------

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 104 responden, skor rata-rata 102,577 skor rata-rata kesalahan standar 0,96, median 121,50 modus 130, simpang baku 10,155, varians 103,120, rentang skor 44, skor terendah 98, skor tertinggi 142.

Memperhatikan skor rata-rata kompetensi profesional (X_2) yaitu 102,577 atau sama dengan $102,577 : 150 \times 100\% = 80,385\%$ dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:¹⁹

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kompetensi profesional berada pada taraf tinggi (80,385 %). Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kompetensi profesional yang baik.

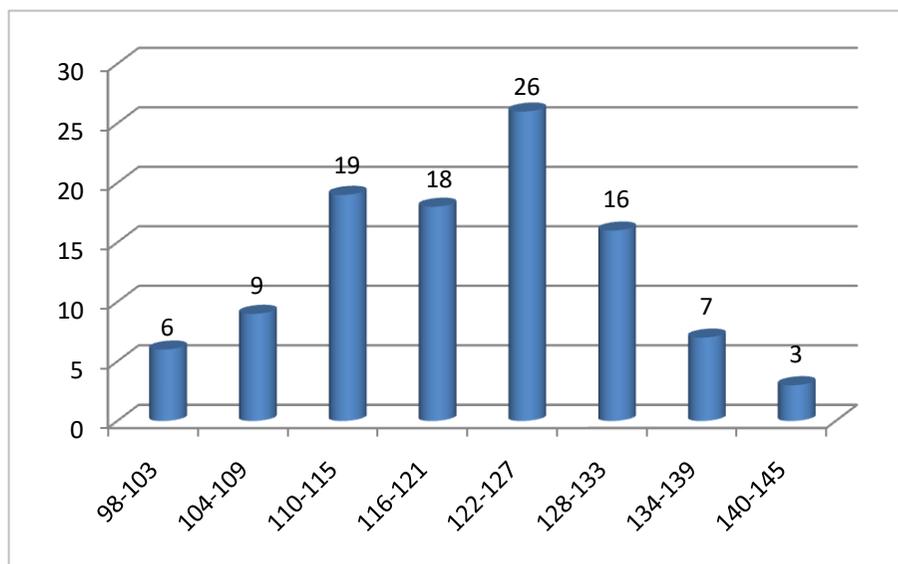
Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kompetensi profesional (X_2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16: Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional (X_2)

Kompetensi Profesional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98-103	6	5.8	5.8	5.8
	104-109	9	8.7	8.7	14.4
	110-115	19	18.3	18.3	32.7
	116-121	18	17.3	17.3	50.0
	122-127	26	25.0	25.0	75.0
	128-133	16	15.4	15.4	90.4
	134-139	7	6.7	6.7	97.1
	140-145	3	2.9	2.9	100.0

¹⁹ Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.

Total	104	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------



Gambar 4.93: Histogram Variabel Kompetensi Profesional (X₂)

D. Uji Prasyarat Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang efikasi diri (*self-efficacy*) (X₁), dan kompetensi profesional (X₂), dengan kinerja guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis korelasi sederhana (Y atas X₁, dan X₂,) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/ bersama-sama, maka persamaan regresi harus linier. Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal* serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Hubungan efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) dengan kinerja guru (Y).

H_0 : Galat taksiran kinerja guru atas efikasi diri (*self-efficacy*) adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran kinerja guru atas efikasi diri (*self-efficacy*) adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.17: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.57934301
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.097
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P= 0,16 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung}= 0,98$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha= 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,98 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 adalah *berdistribusi normal*.

b. Pengaruh kompetensi profesional (X_2) dengan kinerja guru (Y).

H_0 : Galat taksiran kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.18: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.58045419
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.075
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,22 > 0,05$ (5%) atau $Z_{hitung} = 0,95$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,95 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah *berdistribusi normal*.

- c. Pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) dengan kinerja guru (Y).

H_0 : Galat taksiran kinerja guru (Y) atas efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) secara bersama- sama adalah *normal*.

H_1 : Galat taksiran kinerja guru (Y) atas efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) secara bersama- sama adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.19: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1 dan X_2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.55658700
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.086
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai $P = 0,12 > 0,05$, (5%) atau $Z_{hitung} = 0,10$ dan Z_{tabel} pada taraf kepercayaan atau signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,960 ($Z_{hitung} 0,10 < Z_{tabel} 1,960$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi \hat{Y} atas X_1 dan X_2 secara bersama-sama adalah *berdistribusi normal*.

Tabel 4.20: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	<i>Asymp Sig</i>	α	Keterangan
	Z_{hitung}	Z_{tabel}	
Y atas X_1	0,16	0,05	Normal
	0,98	1,960	Normal
Y atas X_2	0,22	0,05	Normal
	0,95	1,960	Normal
Y atas X_1 dan X_2	0,12	0,05	Normal
	0,10	1,960	Normal

2. Uji Linieritas Persaman Regresi

Adapun uji linieritas persaman regresi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Hubungan efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) dengan kinerja guru (Y).

H_0 : $Y = A + B X_1$, artinya regresi kinerja guru atas efikasi diri (*self-efficacy*) adalah *linier*.

H_1 : $Y \neq A + B X_1$, artinya regresi kinerja guru atas efikasi diri (*self-efficacy*) adalah *tidak linier*.

Tabel 4.21: ANOVA (Y atas X₁)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	7168.037	41	174.830	3.286	.000
		Linearity	4549.853	1	4549.853	85.513	.000
		Deviation from Linearity	2618.183	40	65.455	1.230	.228
	Within Groups		3298.800	62	53.206		
	Total		10466.837	103			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X₁ menunjukkan nilai P Sig= 0,228 > 0,05 (5%) atau F_{hitung} = 1,230 dan F_{tabel} dengan dk pembilang 40 dan dk penyebut 62 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,590 (F_{hitung} 1,230 < F_{tabel} 1,590), yang berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X₁ adalah linier*.

b. Hubungan kompetensi profesional (X₂) dengan kinerja guru (Y).

Ho : Y = A+B X₂, artinya regresi kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *linier*.

Hi : Y \neq A+B X₂, artinya regresi kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *tidak linier*.

Tabel 4.22: ANOVA (Y atas X₂)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional	Between Groups	(Combined)	7236.053	43	168.280	3.125	.000
		Linearity	4548.118	1	4548.118	84.465	.000
		Deviation from Linearity	2687.935	42	63.998	1.189	.266
	Within Groups		3230.783	60	53.846		
	Total		10466.837	103			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X_2 menunjukkan nilai P Sig= 0,266 > 0,05 (5%) atau $F_{hitung} = 1,189$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang 42 dan dk penyebut 60 pada taraf kepercayaan (signifikansi) $\alpha = 0,05$ adalah 1,590 ($F_{hitung} 1,189 < F_{tabel} 1,590$), yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi \hat{Y} atas X_2 adalah linier.*

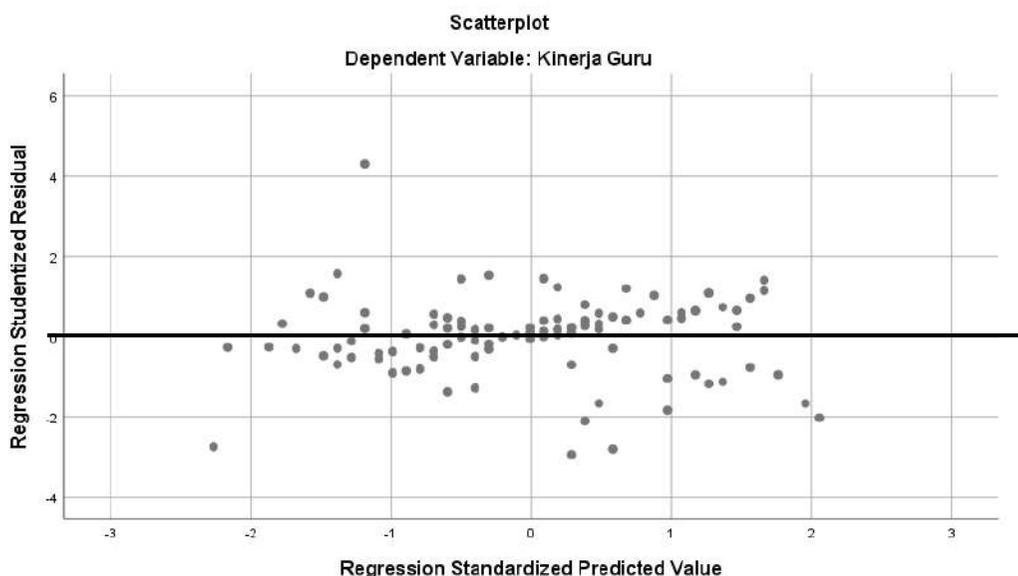
Tabel 4.23: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi

Persamaan Regresi	P Sig	α	Keterangan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Y atas X_1	0,228	0,05	Linier
	1,230	1,590	Linier
Y atas X_2	0,266	0,05	Linier
	1,189	1,590	Linier

3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

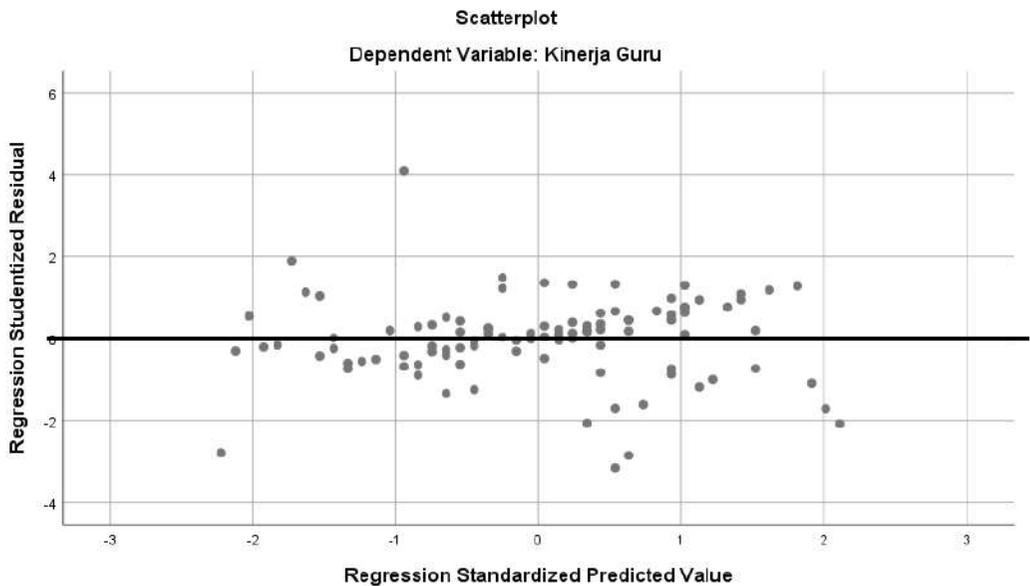
- a. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi kinerja guru (Y) atas efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1).



Gambar 4.94: Heteroskedastisitas (Y-X₁)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

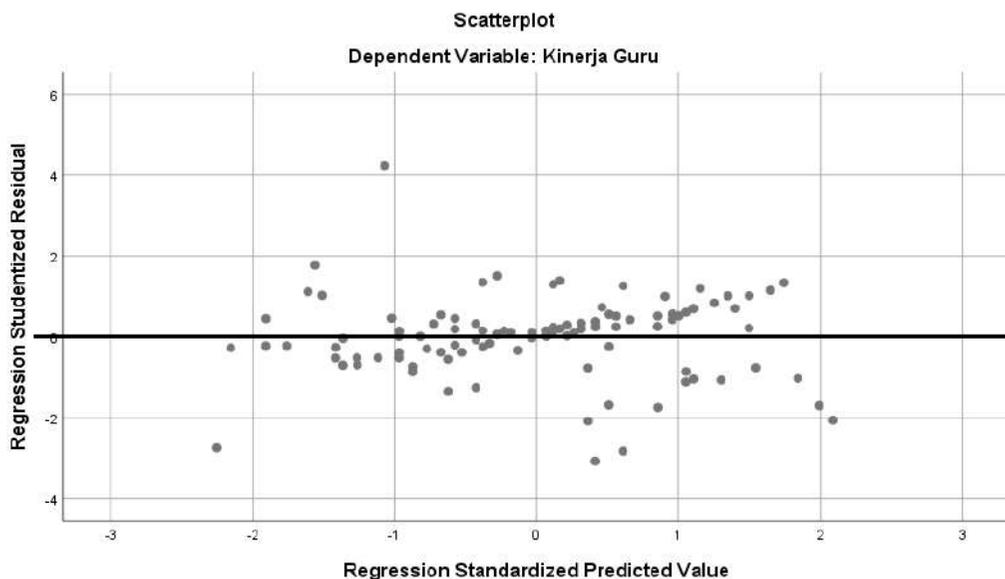
- b. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kompetensi professional (X₂).



Gambar 4.95: Heteroskedastisitas (Y-X₂)

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi kinerja guru (Y) atas efikasi diri (*self-efficacy*) (X_1) dan kompetensi profesional (X_2).



Gambar 4.96: Heteroskedastisitas (Y- X_1 dan X_2)

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

Tabel 4.24: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok

Homogenitas	Keterangan
Y atas X_1	Homogen
Y atas X_2	Homogen
Y atas X_1 dan X_2	Homogen

E. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui hubungan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang hubungan efikasi diri (*self-*

efficacy) (X_1) dan kompetensi profesional (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

1. Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

H_0 : $\rho_{y.1} = 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja guru (X_1 - Y).

H_1 : $\rho_{y.1} > 0$ artinya terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja guru (X_1 - Y).

Tabel 4.25: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.1}$)
Correlations

		Kinerja Guru	Efikasi Diri
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.1}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ($\rho_{y.1}$) adalah 0,659. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja guru.

Tabel 4.26: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($P_{y.1}$)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.429	7.616

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,435 yang berarti bahwa efikasi diri (*self-efficacy*)

memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 43,5% dan berarti sisanya 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.27: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.1}$)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.077	8.875		4.741	.000
	Efikasi Diri	.652	.074	.659	8.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 42,077 + 0,652X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri (*self-efficacy*) mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,652. Data ini dapat ditafsirkan sebagai peningkatan skor koefisien regresi dengan kriteria sebagai berikut:²⁰

- 0 = Tidak ada korelasi
- 0,50 - 0,75 = Korelasi sangat rendah
- 0,50 - 0,75 = Korelasi cukup kuat
- 0,50 - 0,75 = Korelasi Kuat
- 0,50 - 0,75 = Korelasi sangat kuat
- 1 = Korelasi sempurna

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka peningkatan satu unit skor efikasi diri (*self-efficacy*) mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru dengan korelasi kuat (0,652).

2. Hubungan Kompetensi Profesional(X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Ho : $\rho_{y.2} = 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru (X_2 -Y).

Hi : $\rho_{y.2} > 0$ artinya terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru (X_2 -Y).

²⁰ Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, hal. 87.

**Tabel 4.28: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)($\rho_{y.2}$)
Correlations**

		Kinerja Guru	Kompetensi Profesional
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis $\rho_{y.2}$ di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,01$) diperoleh koefisien korelasi *Pearson Correlation* ($\rho_{y.2}$) adalah 0,659. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru.

**Tabel 4.29: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ($\rho_{y.2}$)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.429	7.618

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,435 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan hubungan dengan kinerja guru sebesar 43,5 % dan sisanya yaitu 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.30: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($\rho_{y.2}$)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.492	8.943		4.639	.000
	Kompetensi Profesional	.654	.074	.659	8.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 41,492 + 0,654X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,654. Data ini dapat ditafsirkan sebagai peningkatan skor koefisien regresi dengan kriteria sebagai berikut:²¹

0	= Tidak ada korelasi
0,50 - 0,75	= Korelasi sangat rendah
0,50 - 0,75	= Korelasi cukup kuat
0,50 - 0,75	= Korelasi Kuat
0,50 - 0,75	= Korelasi sangat kuat
1	= Korelasi sempurna

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru dengan korelasi kuat (0,654).

3. Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) (X_1) dan Kompetensi Profesional (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_0 R_{y.1.2} = 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru (X_1 dan $X_2 - Y$).

$H_1 R_{y.1.2} > 0$ artinya terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru (X_1 dan $X_2 - Y$).

Tabel 4.31:
Kekuatan Pengaruh Ganda (Koefisien Korelasi Ganda) ($R_{y.1.2}$)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.427	7.631

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

²¹ Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, hal. 87.

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis $R_{y.1.2}$ menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % atau alfa 0,01 di peroleh koefisien korelasi ganda (hipotesis $R_{y.1.2}$) adalah 0,662. Dengan demikian maka H_0 di tolak dan H_1 di terima yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja guru.

Tabel 4. 32: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	n	ρ_y/R_y	α	Keterangan
Y atas X_1	104	0,659	0,01	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	104	0,659	0,01	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	104	0,662	0,01	Terdapat Pengaruh

Tabel 4. 33: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)($R_{y.1.2}$)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.427	7.631

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,438 yang berarti bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersamaan dengan kinerja guru sebesar 43,8% dan sisanya yaitu 56,2% ditentukan oleh faktor lainnya.

Tabel 4. 34: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi	R^2	Pengaruh		Ket
		Var	Lain	
Y atas X_1	0,435	43,5%	56,5%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_2	0,435	43,5%	56,5%	Terdapat Pengaruh
Y atas X_1 dan X_2	0,438	43,8%	56,2%	Terdapat Pengaruh

Tabel 4. 35: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)($R_{y,1,2}$)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.160	8.969		4.589	.000
	Efikasi Diri	.333	.416	.336	.799	.426
	Kompetensi Profesional	.326	.418	.328	.781	.437

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi berganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 41,160 + 0,333X_1 + 0,326X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersama- sama mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar $0,333 + 0,326 = 0,659$. Data ini dapat ditafsirkan sebagai peningkatan skor koefisien regresi dengan kriteria sebagai berikut:²²

- 0 = Tidak ada korelasi
- 0,50 - 0,75 = Korelasi sangat rendah
- 0,50 - 0,75 = Korelasi cukup kuat
- 0,50 - 0,75 = Korelasi Kuat
- 0,50 - 0,75 = Korelasi sangat kuat
- 1 = Korelasi sempurna

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersama- sama mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru dengan korelasi kuat (0,659).

Tabel 4. 36: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi

Persamaan Regresi	Regresi			Beta	t	Sig
	c	X ₁	X ₂			
Y atas X ₁	42,077	0,652	-	.659	8.856	.000
Y atas X ₂	41,492	-	0,654	.659	8.853	.000
Y atas X ₁ dan X ₂	41,160	0,333	0,326	-	4.589	.000

²² Sarwono Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006, hal. 87.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil sebanyak 104 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada Bab satu, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat dideskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja guru pada empat sekolah menengah atas sub rayon 11 parung yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,659 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,435 yang berarti bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 43,5% dan berarti sisianya 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 42,077 + 0,652X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri (*self-efficacy*) mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,652 (korelasi kuat).

Adapun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa ada keterkaitan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan kinerja adalah satu siklus. Apabila siklus semakin tinggi maka akan berhasil dalam melaksanakan satu pekerjaan, sebaliknya siklus rendah maka akan gagal dalam melaksanakan satu pekerjaan. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kemampuan diri sangat penting dan memiliki nilai yang sangat strategis serta berhubungan langsung dengan kinerja.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan salah satau faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan efikasi diri (*self-efficacy*) akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

2. Hubungan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru pada empat sekolah menengah atas sub rayon 11 parung yang telah ditentukan. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan

pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,659 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,435 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan hubungan dengan kinerja guru sebesar 43,5 % dan sisanya yaitu 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi $\hat{Y} = 41,492 + 0,654X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,654 (korelasi kuat).

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Colquitt bahwa orang yang memiliki kemampuan umum kognitif lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan umum kognitif mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kinerja kerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja tugas.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa kompetensi profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan kompetensi profesional akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

3. Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Kompetensi Profesional Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru

Hubungan kedua variabel independen (efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional) secara simultan dengan kinerja guru menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (efikasi diri (*self-efficacy*)) dan kompetensi profesional) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada empat sekolah menengah atas sub rayon 11 parung yang telah ditentukan.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,662 yang berarti bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional) secara bersamaan dengan kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,438 yang berarti bahwa besarnya pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersamaan dengan kinerja guru sebesar 43,8% dan sisanya yaitu 56,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 41,160 + 0,333X_1 + 0,326X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar $0,333 + 0,326 = 0,659$ (korelasi kuat).

Jika dilihat dari nilai R-square di atas maka secara bersama-sama variabel efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional atau variabel independen memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas sub rayon 11 parung dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi meningkat dan menurunnya kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional saja akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Timothy yang mengemukakan bahwa kemampuan kognitif, *self-efficacy*, dan tujuan masing-masing mempengaruhi kinerja, meskipun hasil bervariasi tergantung pada sampel dan model yang diuji. Lebih lanjut Santrock mengemukakan bahwa *self-efficacy* bukanlah merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai pengaruh kuat pada prestasi. efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang kompeten bila pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan kurang.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Sub Rayon 11 Parung. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,659 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,435 yang berarti bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 43,5% dan berarti sisianya 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh $\hat{Y} = 42,077 + 0,652X_1$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor efikasi diri (*self-efficacy*) mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,652.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional dengan kinerja guru pada sekolah menengah atas sub rayon 11 parung. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,659 pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0.01$), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,435 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan hubungan dengan kinerja guru sebesar 43,5 % dan sisianya yaitu 56,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau

koefisien regresi $\hat{Y} = 41,492 + 0,654X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,654.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Sub Rayon 11 Parung. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,662 yang berarti bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersamaan dengan kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,438 yang berarti bahwa besarnya pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersamaan dengan kinerja guru sebesar 43,8% dan sisanya yaitu 56,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi $\hat{Y} = 41,160 + 0,333X_1 + 0,326X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar $0,333 + 0,326 = 0,659$.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Semakin tinggi seorang guru apabila mempunyai efikasi diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah efikasi diri (*self-efficacy*) seorang guru maka semakin rendah pula kinerja guru tersebut.
2. Seorang guru yang memiliki kemampuan tingkat lebih tinggi mampu untuk memperoleh pengetahuan lebih banyak tentang pekerjaannya dalam hal ini tugas guru yang lebih kompleks. Lebih banyak pengetahuan yang diperoleh, semakin besar penguasaannya terhadap kompetensi. Dampak dari hal tersebut akan menjadikan guru tersebut memiliki kinerja yang baik. Semakin besar penguasaannya terhadap kompetensi maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki. Sebaliknya semakin sedikit penguasaannya terhadap kompetensi maka kinerjanya semakin menurun.
3. Seorang guru yang memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) tinggi akan mampu melalui tantangan dan kesulitan sehingga sanggup mempelajari sesuatu yang baru yang meningkatkan kemampuannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Artinya dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar memperoleh hasil yang maksimal maka perlu didukung dengan efikasi diri (*self-efficacy*) guru yang tinggi juga peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Sebaliknya rendah efikasi diri (*self-efficacy*) seorang guru dan semakin kurang kompetensi profesional yang dimiliki guru maka semakin rendah pula kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional secara bersama-sama dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Sub Rayon 11 Parung, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan kinerja guru dengan cara mendukung dan memfasilitasi guru- guru yang ingin meningkatkan pendidikan, memberi penghargaan bagi guru- guru yang berprestasi dalam mengharumkan nama lembaga atau sekolah dan menerapkan serta meningkatkan standar penilaian kinerja guru.
2. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja. Dengan demikian tentunya guru akan melaksanakan tugasnya dengan kompetensi yang mereka miliki.
3. Guru hendaknya memiliki keyakinan akan potensi dirinya, bersedia menerima tugas yang tantangan dan memiliki pribadi yang mampu dan yakin mengatasi segala kesulitan. Dampaknya, meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*) mereka yang secara simultan meningkatkan kinerja mereka.
4. Guru hendaknya meningkatkan kompetensi dirinya sebagai seorang guru terlebih lagi dalam keprofesionalannya, hal ini menjadi penunjang dirinya dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga pelaksanaan pembelajaran akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya.
5. Dengan adanya pengaruh yang cukup signifikan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja guru, maka pimpinan sekolah harus dapat senantiasa meningkatkan kompetensi guru- gurunya dengan berbagai cara (pelatihan, seminar, kompetisi, dan lain sebagainya) dan senantiasa memberi motivasi dan hal- hal yang membuat guru meningkatkan efikasi diri mereka menjadi lebih tinggi lagi agar kinerja terus meningkat dan bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- al-Qur'anul Karim dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia.
Lihat dalam: <https://quran.kemenag.go.id>.
- 'Asqalâny, Imâm al-Hafîdz Aḥmad bin 'Ali bin Hajâr. *Fathul Bâri bi Syarhi Shahih al-Imâm Abi 'Abdillah Muḥammad bin Ismail al-Bukhâri*, Riyâdh: Shahib as-Samû al-Maliky al-Amîr Sulthân Ibn 'Abdul 'Aziz Âli Sa'ûd, 2001.
- al-Alûsy, Imâm Syihâbuddin as-Sayyîd Mahmûd, *Ruh al-Ma'âni fî Tafsi'r al-Qur'ân al-'Azhîm wa as-Sab'u al-Matsâni*, Beirut: Dâr al-Ihyâ at-Turâts al-'Araby, t.th.
- Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Pres, 2004.
- Amstrong, Michael. *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines*. London: British Library, 2006.
- Anam, Faris Khairul. *Sirah Nabawiyah: Sejarah Lengkap Kehidupan Nabi Muhammad SAW*. Jakarta: Qisti Press, 2014.
- Anwar, Moch. Idochi. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1988.
- Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

- Arikunto, Suharsimi. *Dasar- Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi) Cetakan kedua*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- _____, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- _____, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- As'ad, Muhammad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Back, Robert C. *Motivation*. New Jersey: Pertice Hall, 2005.
- al-Baghawî, Imâm Muḥyi as-Sunnah Abi Muḥammad al-Ḥusein bin Mas'ûd, *Tafsîr al-Baghawî Ma'âlim at-Tanzîl*, Riyâdh: Dâr Thaibah, 1409 H/ 1989 M.
- al-Baihaqî, Imâm al-Ḥafîdz Abi Bakr Aḥmad bin Ḥusain. *al-Jami' Li Syu'ab al-Îmân*. Riyâdh: Maktabah al-Rusyd Lil Nasyîr wa at-Tauzi', 2003.
- Bandura, Albert. (1997). *Self-efficacy, The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company, 1997.
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne. *Social Psychology*, diterjemahkan oleh: Ratna Djuwita, dengan judul: *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlanga, 2004.
- al-Bantani, Syaikh Muḥammad Nawâwi al-Jâwi. *Tafsîr al-Munîr li Ma'âlimi at-Tanzîl*. Istanbul: al-Mathbah al-Utsmaniyyah, 1305 H.
- _____, *Nûr azh-Zholâm: Syarh Manzûmah 'Aqîdah al-'Awwâm*. Surabaya: Dâr al-Minhâj, 2008.
- al-Barousawy, Imâm Syeikh Ismâ'il haqqî al-Bar, *Tafsîr Rûḥ al-Bayân*, Istanbul: Mathbah 'Utsmaniyyah, t.th.
- Bateman, Thomas S. dan Scott A. Snell. *Management, Leading & Collaboratting in a Competitive World*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Bernardin. H. John. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentince Hall. 2007.
- Buchori, Mochtar. *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994.
- Bukhârî, Imâm Abî Abdillah Muḥammad bin Ismaîl bin Ibrâhîm bin al-Mughîrah bin Bardizbah. *Shahîh Bukhârî*. Kairo: Maktabah al-Salafîyah, 1400 H.
- Chalil, Achjar. *Pembelajaran Berbasis Fitrah*. Jakarta : PT.Balai Pustaka, 2008.
- Chalil, Moenawar. *Kelengkapan Tarikh Nabi Muhammad SAW*. Jakarta: Gema Insani, 2006.

- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Darma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Depdiknas. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas, 2009.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, *Undang- Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*, Jakarta: Asa Mandiri, 2008.
- _____, *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas*. Bandung: Citra Umbara. t.th.
- Dhaif, Syauqi. *al-Mu'jam al-Was'îh*. Mesir: Maktabah Shurouq ad-Dauliyyah, 2004.
- Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah. *Standarisasi Kompetensi Guru Tahun 2010*. Jakarta: t.p., 2010.
- Djaali, Puji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo, 2008.
- Drajat, Zakiyah. *Kepribadian Guru*. Jakarta: Bulan Bintang, 1982.
- Echols, John M, Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia and English Indonesia Dictionary*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Fahmi, Abu., Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulmanan. *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- George, Jennifer M, Garet R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, 2008.
- al-Ghazâlî, al-Imâm Abî Hâmid Muḥammad bin Muḥammad, *Ihyâ 'Ulûm ad-Dîn*, Beirut: Dâr al-Qalam, t.th.
- Gibson, James L., et al. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw-Hill, 2012.
- Greenberg, Jerald, dan Robert A. Baron. *Behavior In Organizations*. New Jersey of Canada: Prentince-Hall, Inc. 2000.
- Habibullah, Achmad, Suprpto, et. Al. *Kompetensi Paedagogik Guru*. Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia, 2012.

- al-Hâkim, Imâm al-Hâfidz Abi ‘Abdillah Naisabury. *al-Mustadrak ‘alâ ash-Shahihain*. Beirut: Dâr al-Ma’rifah, t.th.
- Hakim, Thursan. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Puspa Swara, 2002.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Kasara, 2011.
- al-Hanbâli, Ahmad bin Muḥammad bin Hanbâl. *Musnad al-Imâm Ahmad bin Hanbâl*. Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1995.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hariandja, Marihot T. Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- _____, Malayu S. P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hellriegel, Don, dan John W. Slocum, Jr. *Organizational Behavior*. USA: South-Western Cengage Learning, 2011.
- Hidayah, Yuyun. “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kedisiplinan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2014/2015*”, *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014.
- Hidayat, Syarif. *Profesi Kependidikan*. Tangerang: Pustaka Mandiri, 2012.
- Ibn Katsîr, Imâm al-Jalîl al-Hâfidz ‘Imâdu ad-Dîn Abî al-Fidâi Ismâ’îl ad-Damasqî. *Tafsîr al-Qur’ân al-‘Azhîm*. Kairo: al-Fârûq al-Hadîtsah li Thabâ’ah wa an-Nasyar, 2000.
- Ibn Mâjah, al-Hâfidz Abi ‘Abdillah Muḥammad bin Yazîd al-Qazuwinî. *Sunan Ibn Mâjah*, Beirut: Dâr al-Jîli, 1998.
- Irawan et. al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LAN, 1997.
- Ivanovich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matheson. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2014.

- Jakobus, Piet. *Studi Evaluasi Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling, Tesis*. Malang: Universitas Negeri Malang, 2005.
- al-Jalâlain, Muḥammad bin Aḥmad bin Muḥammad bin Ibrâhîm al-Maḥâlli dan Abû al-Fadl ‘Abdurrahmân bin Abû Bakar bin Muḥammad as-Suyûthi, *Tafsîr Al-Jalâlain*. Al-Ḥaromain : Singapura, Jeddah, Indonesia, t.th.
- Jex, Steven M. *Organizational Psychology*. New York: All rights reserved published simultaneously in Canada. 2002.
- John R. Schermerhorn, JR. *Introduction to Management*. Asia: John Wiley and Sons Inc, 2010.
- Jonathan, Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Judge, Timothy A., et al. *Self-efficacy and Work Related Performance; The Integral Role of Individual Differences*. Pada: Journal of Applied Psychology, 2007.
- Kenezeevich, Stephen J. *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984.
- Kerlinger, Fred N. *Asas- Asas Penelitian Behavioral*, Edisi ketiga, Terjemahan Landung R. Simatupang. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990.
- al-Khâzin, Imâm ‘Aliyuddin ‘Ali bin Muḥammad bin Ibrâhîm al-Baghdady. *Tafsîr al-Khâzin Musamma: Lubâbu at-Ta’wil fi Ma’anî Tanzîl*. Mesir: Dâr al-Kutûb al-‘Arabiyah al-Kubra, t.th.
- Kiswanti, wahyudi dan M. Syukri. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sub Rayon 04 Pontianak*”, *Tesis*. Pontianak: Universitas Tanjung Pura, 2009.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 2010.
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- L. Crow and A. Crow. *Educational Psychology*. New York, American Book Company, 1980.
- Lajnah Pentashihan Mushaf AL-Qur’an. *Tafsir Al-Qur’an Tematik*. Jakarta: Kamil Pustaka, 2017.
- Litrell, JJ. *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland, Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984.

- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Avidence-Based Approach*. New York: Mc Graw-Hill, 2011.
- Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Maister, David H. *True Professionalism*. New York: Harper Collins Publisher, 1994.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Manik, Ester dan Kamal Bustomi. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 3 Rancaekek, Tesis*. STIE Pasundan, Bandung, 2011.
- Maolani, Rukaesih A, dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- al-Marâghî, Imâm Aḥmad Musthofâ, *Tafsîr al-Marâghî*, Mesir: Syirkah al-Makatabah wa mathba'ah musthofa al-Bâb al-Halabî wa Awlâduhu bi Mishri, 1365 M/ 1946 M.
- Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, lihat dalam: <http://vervalsp.data.kemdikbud.go.id/prosespembelajaran/file/Permendiknas%20No%2016%20Tahun%202007.pdf>. diakses pada tanggal 30 Nopember 2017 pukul 22.06 WIB.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mouly, George J. *Psychology for Effective Teaching*. New York: Rinehart and Winston Inc, 1973.
- al-Mubârafuri, Shafiyu ar-Rahmân. *ar-Rahîq al-Makhtûm*. Qatar: Wazâratu al-Awqâf wa Syuûni al-Islâmiyyah, 2007.
- Muhbinsyah, *Psikologi Pendidikan: Suatu Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1995.
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- _____, E. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.

- _____, E. *Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda Karya, 2008.
- _____, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Mushaf, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana, 2012.
- al-Muslim, Imâm Abî al-Husain Muslim bin al-Hajjâj al-Qusyairi an-Naisâburiyi. *Shahih Muslim*. Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991.
- Namsa, M. Yunus. *Kiprah Baru Profesi Guru Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Gramedia, 2011.
- Natawijaya, Rahman. *Peran Guru Dalam Bimbingan di Sekolah*. Bandung: CV Abarudin, 2009.
- an-Nawawî, Imâm Abi Zakariyâ Yahyâ bin Syarafu an-Nawawî al-Damasyqî. *al-Minhaj: Syarh Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, cet 5, 2003.
- Newstrom, John W. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Education, 2011.
- Noe, Raymond A., at al. *Human Resource Management, Gaining A competitive Advantage*. Asia: Mc Graw-Hill, 2008.
- Pinden. Craig C. *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Prasetyo, Bambang, dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, cet ke-7, 2012.
- Priansa, Donni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purnamasari, Lilis Ratna. “*Kontribusi self-efficacy terhadap kemampuan penyesuaian diri pada Mahasiswa UNNES berkewarganegaraan Turki tahun 2010*”, Tesis. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2012.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- al-Qurthubî, Abî ‘Abdillah Muḥammad bin Aḥmad bin Abi Bakar. *al-Jâmi’ liahkâm al-Qur’ân wa al-Mubayyin Limâ Tadhammanahu Min as-Sunnah wa Ayi al-Furqân*. Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1427 H/ 2006 M.
- Rahayu, Wiwit Siti. “*Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Professional Dan Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Mata*

- Pelajaran Fiqih Siswa Kelas Viii Mts Aswaja Bumijawa Tegal Tahun Pelajaran 2011/ 2012*”, Skripsi. IAIN Walisongo Semarang, 2012.
- ar-Râzi, Imâm Fakhruddîn Muḥammad bin ‘Umar. *Tafsîr al-Kabîr*. Kairo: Maktabah wa Mathba’ah ‘Abdurrahman Muḥammad Nasyrul al-Qur’ân al-Karîm wa Kutûb al-Islamiyyah, 1938 M/ 1357 H.
- Reportase Investigasi. *Sekolah Ajari Aku Curang*. Trans TV: Sabtu: 27 April 2013, lihat dalam: <http://www.youtube.com/watch?v=EXyDUDcDuy4>. diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.33 WIB.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. *Management*. New Jersey: Pearson Education Limited, 2018.
- _____, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2017.
- _____, Stephen P. *Organization Theory: Structure, Design and Application*, terjemahan Yusuf Udaya, Jakarta: Arcan, 1994.
- Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior, Core Concepts*, Ohio: Thomsons South Western, 2006.
- Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam: Pengembangan Pendidikan Intergratif di Sekolah, Keluarga, Masyarakat*. Jogyakarta: PT LKIS Printing cemerlang, 2009.
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Rusman. *Model- model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*. Jakarta: Raja Grafindo, 2011.
- Sagala, Syaifu. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung. Alfabeta, 2011.
- Sahertian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional*. Jogjakarta: Andi Ofset, 1994.
- Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*. Jogjakarta: Kanisius, 1994.
- Samariya, Farida. *Sertifikasi Guru; Apa, Mengapa, dan Bagaimana?* Bandung: Yrama Widya, 2008.
- Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Sani, A.B, dan Darwin Chandler. *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill Companies Inc. 2009.
- Santono, Suryadi Prawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2009.

- Santrock, John W. *Educational Psychology*. New York: Mc Graw-Hill, 2011.
- Sardiman A. M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Saud, Udin Syaifudin. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALfabeta, 2008.
- Schermerhorn, Jr, John R., et al. *Organizational Behavior*. USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010.
- Sedarmayati. *Sumberdaya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- ash-Shâwi, Ahmad bin Muḥammad al-Mishrî al-Khalwatî al-Mâkî. *Hasyiyah ash- Shâwi 'ala Tafsîr al- Jalâlain*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2014.
- Sholeh, Asrorun Ni'am. *Membangun Profesionalitas Guru*. Jakarta: Elsas, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Startegik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- _____, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Singarimbun, Masri. dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3E, 2010.
- Soediyarto. *Rekrutmen, Pendidikan dan Penempatan serta Pemahaman Guru untuk Menunjang Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo, 2012.
- Sudjana, Nana. *Dasar- dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 1989.
- _____, Nana. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito, 2005.
- _____, Nana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru, 2008.
- Sudrajat, Dadang. *Program Pengembangan Self-Efficacy bagi Konselor di SMA Negeri se-Kota Bandung*, Tesis. Bandung: UPI, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabet, 2010.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

- Sujianto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, 1993.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sulistiowati, Ika. “*Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kinerja Petugas Kebersihan Rumah Sakit di Kota Madiun*”, *Skripsi*. Madiun: Universitas Katolik WIdya Mandala Madiun, 2014.
- Sumarno. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*”, *Tesis*. Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009.
- Sumber Arsip TU SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. diterima pada tanggal 04 Maret 2018 pukul 09.37 WIB.
- Sumber Arsip TU SMA Islam Al-Mukhlisin Bogor. diterima pada tanggal 28 Pebruari 2018 pukul 12.56 WIB.
- Sumber Arsip TU SMA Riyadlul Jannah Ciseeng Bogor. diterima pada tanggal 26 Pebruari 2018 pukul 14.07 WIB.
- Sumber Arsip TU SMA School of Universe Bogor. diterima pada tanggal 26 Pebruari 2018 pukul 11.46 WIB.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional Pedoman kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Arruz Media, 2013.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- _____, Sumadi. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi, 2004.
- Suryadi, Ace. *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan, Isu, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoretis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa, 1993.
- Suyanto, Asep Jihad. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013.
- Syaiful Bakri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: PT Usaha Nasional, 1994.
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.

- ath-Thabari, Imâm Abi Ja'far Muḥammad bin Jarîr. *Tafsîr At-Thabari*. Kairo: Markaz al-Buhûts wa ad-Darasât al-Arbiyah al-Islamîyah, 1422 H/ 2001 M.
- ath-Thabrâni, Imâm al-Hafîdz Abi al-Qâsim Sulaimân bin Aḥmad bin Ayyûb. *al-Mu'jam al-Awsath*. Kairo: Dâr al-Haramain, 1995.
- Tilaar, H. A. R. *50 Tahun Pembangunan Pendidikan Nasional 1945-1995*. Jakarta: PT Grassindo, 1995.
- Tim Penyusun Kamus Pusat dan Pengembangan Bahasa Indonesia. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Tim Penyusun. *Panduan Penyusunan Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta, 2017.
- Trihendradi C. *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: ANDI Offset, 2010.
- Turnbull, Jaquie. *9 habits of Highly Effective Teachers*, diterjemahkan oleh: P. A. Lestari et. al, dengan judul: *9 Karakter Guru Efektif*, Jakarta: Penerbit Esensi Erlangga Group, 2014.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Umar, Husein. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada, 2008.
- Usmani, Ahmad Rofi'i. *Mutiara Akhlak Rasulullah*. Bandung: PT Mizan Pustaka, 2006.
- Veithzal Rivai dan A. Fawzi M. Basri. *Performance Appraisal*, Jakarta: Grafindo Persada, 2005.
- Wahyono, Joko. *Cara Ampuh Merebut Hati Murid*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.
- Wibowo, B. S. dkk, *SHOOT: Sharpening Our Concept and Tools*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2002.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Widyaningrum, M. E. "Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik", jurnal pada: Academic Research International-SAVAP International, 2012.
- Winardi. *Perilaku Kosumen*. Bandung: Alumni, 1996.

- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- _____. *Profesi dan Standar Evaluasi*, Jakarta: Uhamka Press, 2004.
- Woods, Stephen A, and Michael A. West. *The Psychology of Work Organizations*. Hamispire: Cengage Learning EMEA, 2010.
- Woolfoolk, Anita. *Educational Psychology*. USA: Person Education, 2007.
- Yamin, Martinis. *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa*, Palu: Unismuh Press, 2008.
- az-Zabîdî, Sayyid Muḥammad bin Muḥammad al-Ḥusaini. *Ittiḥâf as-Sâdah al-Muttaqîn bi Syarh Ihyâ ‘Ulûm ad-Dîn*. Beirut: Muassasah at-Târikh al-‘Arabî, 1994.
- Zulganef, *Konsep Persamaan Struktural dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*, Bandung: Penerbit Pustaka, 2006.
- Zulpikar, Hazmi. “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Perhatian Orang Tua Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Viii Di Mts Negeri Sukaraja Jatiwangi Kabupaten Majalengka*”, Skripsi. IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2012.
- <http://adl.aplik.or.id/default.aspx?tabID=112&src=k&id=99299>. diakses pada tanggal 30 Maret 2018 pukul 23.25 WIB.
- <http://almukhlisin.com/statis-1/profil.html>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 17.28 WIB.
- <http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/DC11B20D1A641AC365C2>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 09.48 WIB.
- <http://dok.joglosemar.co/baca/2015/11/17/guru-bukan-kuli.html>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 18.03 WIB.
- <http://eprints.walisongo.ac.id/1297/>. diakses pada tanggal 26 Januari 2018 pukul 11.56 WIB.
- <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/12/157>. diakses pada tanggal 03 Januari 2018 pukul 09.10 WIB.
- <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/2630/2612>. diakses pada tanggal 07 Maret 2018 pukul 09.45 WIB.
- <http://lib.unnes.ac.id/16740/1/1103507021.pdf>. diakses pada tanggal 27 Desember 2017 pukul 06.27 WIB.

<http://lib.unnes.ac.id/17451/1/7101409051.pdf>. diakses pada tanggal 08 Pebruari 2018 pukul 21.26 WIB.

<http://mappifhui.org/sejarah/>, diakses pada tanggal 12 Agustus 2018 pukul 04.46 WIB.

<http://mediaindonesia.com/read/detail/117837-kiprah-direktur-jenderal-guru-dan-tenaga-kependidikan-2015-2017>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 10.58 WIB.

<http://panglossinc.com/Judge,%20Jackson,%20et%20al.pdf>. diakses pada tanggal 18 Pebruari 2017 pukul 04.46 WIB.

<http://pepnews.com/2017/11/27/guru-cabul-pelaku-kekerasan-seksual-dan-hari-guru-nasional/> diakses pada tanggal 23 Januari 2018 pukul 17.23 WIB.

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28054/3/Chapter%20II.pdf>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 08.19 WIB

<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/B65A1E47-A13B-43C1-90E9-E410F212F30C>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 20.47 WIB..

<http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/d3f7385f-f273-4db3-8e14-9d1e76c34c61>. diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 10.52 WIB.

<http://www.apb-group.com/percaya-diri/> diakses pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 09.43 WIB.

<http://www.kesekolah.com/direktori/sekolah/sma-islam-al-mukhlisin-bogor-jawa-barat.html#sthash.8SII6ZJj.U20KVnPZ.dpbs>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 16.39 WIB.

<http://www.riyadlujannah.com/%profil%&&84083/>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 08.29 WIB.

<http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.2%281%29/2012%282.1-38%29.pdf>. diakses pada tanggal 31 Desember 2017 pukul 17.48 WIB.

<http://www.school-of-universe.com/>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 10.57 WIB.

<http://www.smanuruliman.or.id/profil>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 08.57 WIB.

<http://www.tribunnews.com/pendidikan/2016/11/28/school-of-universe-titik-beratkan-pembelajaran-keterampilan-hidup>, diakses pada tanggal 06 Maret 2018 pukul 14.46 WIB.

<https://anzdoc.com/yuyun-nurhidayati-nim.html>. diakses pada tanggal 30 Oktober 2017 pukul 11.35 WIB.

https://en.wikipedia.org/wiki/Georgia_Department_of_Education, diakses pada tanggal 22 Agustus 2018 pukul 02:38 WIB.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jbk/article/view/1080/1078>. diakses pada tanggal 24 Maret 2018 pukul 10.19 WIB.

<https://kbbi.web.id/profesi>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 16.45 WIB.

<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.51 WIB.

<https://news.okezone.com/read/2016/04/09/65/1358480/beragam-kecurangan-un-terulang-setiap-tahun>, diakses pada tanggal 01 Nopember 2017 pukul 17.43 WIB.

<https://pendidikan.m2indonesia.com/sma/sma-islam-al-mukhlisin-kab-bogor-202313-01.htm/3>, diakses pada tanggal 08 Maret 2018 pukul 20.28 WIB.



**HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR**

Lampiran Surat-Surat



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/013/PPs/C.1.3/II/2018
Lamp. :-
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
Yth, Kepala Sekolah SMA School of Universe
di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Nur Isyanto
N I M : 152520157
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: *"Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 29 Januari 2018



Direktur Program Pascasarjana
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
 Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
 Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/011/PPs/C.1.3/II/2018
 Lamp. :-
 Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
 Yth, Kepala Sekolah SMA Al-Mukhlisin
 di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Nur Isyanto
 N I M : 152520157
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: *"Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 29 Januari 2018

Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
 Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
 Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/012/PPs/C.1.3/II/2018
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
 Yth, Kepala Sekolah SMA Riyadlul Jannah
 di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Nur Isyanto
N I M : 152520157
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: *"Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 29 Januari 2018

Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
 Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
 Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

Nomor : PTIQ/010/PPs/C.1.3/I/2018
 Lamp. :-
 Hal : Permohonan Penelitian

Kepada
 Yth, Kepala Sekolah SMA Al-Ashriyyah Nurul Iman
 di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

N a m a : Nur Isyanto
N I M : 152520157
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis penelitian lapangan dengan judul: *"Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor"*.

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian mahasiswa kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 29 Januari 2018



Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta

[Handwritten Signature]
 Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si.



SURAT KETERANGAN

Nomor : 049/E/SOU-SM/SMA/II/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA School of Universe, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mulyadi, S.Pd.I
Jabatan	: Kepala Sekolah
Nama Sekolah	: SMA School of Universe

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama	: Nur Isyanto
NIM	: 152520157
Program Studi	: S-2 / Magister Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di SMA School of Universe, dalam rangka melengkapi penyusunan Tesis yang berjudul : ***"Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Subrayon 11 Parung Kabupaten Bogor"***

Demikian keterangan ini dibuat, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parung, 26 Februari 2018

Kepala Sekolah


Mulyadi, S.Pd.I
 SMA School of Universe



YAYASAN AL-MUKHLISHIN

SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM AL-MUKHLISHIN

SK. Kanwil Depdikbud Propinsi Jawa Barat No. 302/102/Kep/E/88

STATUS : TERAKREDITASI 'A'

SK. BAN-S/M Prop. Jawa Barat No. 02.00/349/BAP-SM/XII/2013
NSS : 302020232129 NDS : 3002050024 NPSN : 20231301

ALAMAT : JL. H. USA PO. BOX 23/PRU CISEENG - BOGOR (16120) TELP. : 0251-8541886 FAX. : 0251-8541405

SURAT KETERANGAN

Nomor : /102.5/KP/II/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMA Islam Al-Mukhlishin Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor, menerangkan bahwa:

Nama	: Nur Isyanto
NIM	: 152520157
Tempat/ Tanggal Lahir	: Jakarta, 6 Februari 1978
Jurusan	: Magister Manajemen Pendidikan Islam
Institut	: PTIQ Jakarta
Judul Penelitian	: Hubungan Self Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor

Bahwa nama mahasiswa tersebut di atas adalah benar telah melakukan penelitian di SMA Islam Al-Mukhlishin pada tanggal 19 Februari-26 Februari 2018

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciseeng, 28 Februari 2018
Kepala Sekolah,



Dadang Sulendar, S.Ag



YAYASAN PONDOK PESANTREN
SMA RIYADLUL JANNAH
 Jl. H. Madhur, Binong - Babakan - Ciseeng - Bogor 16330, Jawa Barat
 Telp /Fax : (0251) 541852

SURAT KETERANGAN

Nomor : 120/102.5/SMA-RJ/SK/II/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini **Kepala SMA Riyadlul Jannah** Ciseeng Kab. Bogor Jawa Barat menerangkan bahwa :

Nama : Nur Isyanto
 Program Studi : Magister manajemen pendidikan Islam
 NIM : 152520157
 Judul Tesis : Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor

Nama tersebut di atas adalah benar sebagai mahasiswa yang pernah melakukan penelitian tesis di SMA Riyadlul Jannah Ciseeng, Kabupaten Bogor sejak Bulan 19-24 Februari 2018. Dan yang bersangkutan selama melaksanakan tugasnya sangat baik dan berdedikasi tinggi

Demikian surat keterangan ini dibuat, kepada yang berkepentingan agar maklum adanya. Dan surat keterangan ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ciseeng, 26 Februari 2018

Kepala SMA RIYADLUL JANNAH


Agus Sunarti, M.Ag



مؤسسة معارف العصرية نور الإيمان
 YAYASAN AL ASHRIYYAH NURUL IMAN ISLAMIC BOARDING SCHOOL
SMA AL ASHRIYYAH NURUL IMAN
 Terakreditasi A. BAN-S/M Nomor : 02.00 / 203 / BAP-SM / SK XII / 2015

SURAT KETERANGAN

Nomor : 129/A2.B1.01.03/01/SMA/II/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NUR ISYANTO**
 NIRM/NPM : 152520157
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Jenjang Pendidikan : (S2) Strata Dua INSTITUT PTIQ JAKARTA

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (tesis) dengan judul "**Hubungan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Di Sub Rayon 11 Kabupaten Bogor**".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 26 Februari 2018

Mengertahi
 Kepala Sekolah

Ahmad Romadhon, M.Pd



YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
 Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com
 Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

SURAT PENUGASAN PEMBIMBING
 Nomor : PTIQ/298/PPs/C.1.1/XII/2017

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Maka Direktur Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada :

- | | |
|------------------------|---------------------------------------|
| 1. N a m a | : Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I |
| NIDN | : 2109067301 |
| Jabatan Akademik | : Lektor |
| Pembimbing I, | |
| 2. N a m a | : Dr. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd |
| NIDN | : 2117066301 |
| Jabatan Akademik | : Lektor |
| Sebagai Pembimbing II, | |

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa berikut ini:

- | | |
|-----------------------|--|
| N a m a | : Nur Isyanto |
| Nomor Induk Mahasiswa | : 152520157 |
| Program Studi | : Magister Manajemen Pendidikan Islam |
| Konsentrasi | : - |
| Judul Tesis | : Hubungan Self-Efficacy dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. |

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 8 (delapan) bulan sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.


 Jakarta, 27 Desember 2017
 Direktur Program Pascasarjana
 Institut PTIQ Jakarta
Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.
 NIDN : 2127035801



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-7690901, 75916961 Ext.104 Fax. 021-75904826, www.ptiq.ac.id, email : pascasarjana@ptiq.ac.id
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

KARTU KONTROL BIMBINGAN TESIS/DISERTASI

Nama : MUR ISYANTO
 NIM : 152520157
 Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Tesis/Disertasi : Hubungan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon II Parung Kabupaten Bogor
 Tempat Penelitian :

Konsultasi Yang ke-	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
I	Rabu 27/12/17	konsultasi Bab I, II & III	
II	Ahad 31/12/17	konsultasi & Penisi Bab I - III	
III	Ahad 14/01/18	Revisi Bab I - III, lanjut instrumen	
IV	Rabu 24/01/18	Revisi instrumen, lanjut kalibrasi	
V	Jum'at 26/01/18	Koreksi Bab I - III, koreksi instrumen	
VI	Selasa 30/01-18	Koreksi Hasil uji keaheran instr.	
—	—	Berapat mengikuti uji progres I	
VII	Sabtu 03/02-18	uji progres I	
VIII	Sabtu 31/03-18	Revisi bab 4-5.	
IX	Sabtu 21/03-18	koreksi & revisi bab 4-5	
X	Ahad 07/04-18	Berapat mengikuti uji progres II	
XI	Sabtu 04/08-18	penyesuaian Tesis	

Jakarta, 04 Agustus 2018

Pembimbing I,

Dr. Alchamad Sholahudin, M.Pd. I

Pembimbing II,

DR. H. Edy Junggadi

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Alchamad Sholahudin, M.Pd. I



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
INSTITUT PTIQ JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440
Telp. 021-7690901, 75916961 Ext.104 Fax. 021-75904826, www.ptiq.ac.id, email: pascasarjana@ptiq.ac.id
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

KARTU TAHAPAN PENELITIAN TESIS/DISERTASI

Nama : HUR ISYARTO
NIM : 152520157
Prodi/Konsentrasi :
Judul Tesis/Disertasi : Hubungan Efikasi diri (Self-Efficacy) dan Perilaku profesional dengan kinerja guru pada sekolah menengah atas di sub rayon II Parung, Bogor
Tempat Penelitian : Sub Rayon II Parung, Bogor

No	Hari/Tanggal	Tahapan Penelitian	Paraf Penanggungjawab
1.	Kamis, 30/03/17	Konsultasi judul kepada dosen	
2.	Ahad, 09/04/17	Ujian komprehensif	
3.	senin, 17/04/17	Konsultasi judul kepada Kaprodi	
4.	Ahad, 16/07/17	Pembuatan proposal	
5.	Ahad, 12/11/17	Pengesahan proposal untuk seminar proposal oleh Kaprodi	
6.	selasa, 19/12/17	Ujian proposal	
7.	Rabu, 24/12/17	Pengesahan revisi proposal oleh Kaprodi	
8.	Rabu, 24/12/17	Penentuan pembimbing oleh Kaprodi	
9.	Rabu, 24/12/17	Penyerahan surat tugas pembimbingan kepada pembimbing dan dilanjutkan dengan proses pembimbingan	
10.	selasa, 06/03/18	Ujian progress Report I (ujian Bab I sampai Bab III)	
11.	Ahad, 22/07/18	Ujian progress Report II (ujian Bab IV sampai Bab terakhir)	
12.	jumat, 04/08/18	Pengesahan tesis/disertasi oleh pembimbing	
13.	rabu, 04/08/18	Pengesahan tesis/disertasi oleh Kaprodi	
14.	selasa, 18/09/18	Ujian tesis atau ujian disertasi tertutup	
15.	senin, 24/09/18	Perbaikan tesis/disertasi	
16.	senin, 24/09/18	Pengesahan tesis/disertasi oleh tim penguji	
17.	—	Ujian terbuka disertasi (khusus S3)	—
18.	—	Pengesahan disertasi oleh tim penguji (khusus S3)	—

No	Hari/Tanggal	Uraian	Paraf
1.		Penyerahan Hardcover Tesis/Disertasi	
2.		Penyerahan Softcopy Tesis/Disertasi	
3.		Penyerahan Hardcopy Makalah	
4.		Penyerahan Softcopy Makalah	

Jakarta, 24 September 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Ahmad Shubasi M. Pd I

PERMOHONAN USUL SIDANG TESIS

Kepada Yth.,
 Direktur Pascasarjana Institut PTIQ
 Bapak. Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.

di- Jakarta

Dengan Hormat,
 Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: HUR ISYANTO
Nomor Induk Mahasiswa	: 152520157
Tempat, Tanggal Lahir	: JAKARTA, 00 DESEMBER 1978
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	: -
Jumlah sks yang diperoleh	: -
Alamat rumah	: Bojong Sempu, Rt 004/Rw 002 Bojong Sempu, kec. Parung, kab. Bogor kode pos 16730
Nomor Telp/Hp	: 081380707007
Judul Tesis	: HUBUNGAN EFIKASI DIRI (SELF EFFICACY) DAN KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KINERJA GURU PADA SMA Di SUB RAYON II PARUNG KABUPATEN BOGOR
Pembimbing I	: Dr. Akhmad Shuhaji, M.Pd.I
Pembimbing II	: Dr. H. Edy Turnell Sastra diherga, M. Pd
Penguji I	: _____ Diusi oleh Pascasarjana
Penguji II	: _____ Diusi oleh Pascasarjana

Telah menyerahkan 4 (Empat) eksemplar Tesis yang telah selesai disusun dan mendapat persetujuan pembimbing serta telah disahkan oleh Ketua Program studi. Atas dasar tersebut, saya mohon kiranya Tesis dimaksud dapat diujikan (disidang), adapun bila berkenan ujian dimaksud pada:

Hari/Tanggal	: _____ Diusi oleh Pascasarjana
Waktu ujian pukul	: _____ Diusi oleh Pascasarjana

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatiannya terima kasih.

Jakarta, 16 Agustus 2018

Hormat Saya,


 Nur ISYANTO

NIM: 152520157

Mengetahui,
 An. Ketua Program Studi
 Tata Usaha Program Pascasarjana


 An. Ketua Program Studi, M.Kom.



1. Photocopy Ijazah = @1 Lembar
2. Pas photo warna 3 x 4 & 4 X 6 @4 Lembar /background putih, tidak memakai kacamata, tidak memakai peci

Usulan Sidang Tesis



LAMPIRAN E
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

Kisi-kisi instrument

Kisi- kisi Angket *Self-Efficacy* Guru

Sumber Teori	Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	+	-
James L. Gibson, <i>et al.</i> , <i>Organization: Behavior, Structure, Processes</i> . New York: Mc Graw-Hill, 2012, h. 372.	<i>Self-Efficacy</i>	keyakinan seseorang akan kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang diembannya untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan.	(1) <i>magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain; (2) strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak; and (3) generality, the degree to which the expectation is generalized across situations.</i>	1. Keyakinan akan potensi diri 2. Keyakinan menyelesaikan tugas 3. kesediaan menerima tantangan 4. Kemampuan mengatasi kesulitan	8 7 7 8	3 2 3 2
		Jumlah Soal			30	10

Instrumen Variabel *Self-Efficacy* Guru

No	Variable	Dimensi	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Self-efficacy</i>	<i>magnitude</i>	1. Keyakinan akan potensi diri	1. Dengan potensi saya, saya pasti dapat mengerjakan tugas tanpa perlu bantuan orang lain					
				2. Kegagalan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu merupakan hal yang biasa bagi saya.					

				3.	Optimisme diwujudkan dengan memiliki target yang jelas dalam menjalankan tugas dan berusaha mencapainya dengan cara tertentu.					
				4.	Sumber daya yang ada pasti dapat saya gunakan secara optimal					
				5.	Kemampuan yang saya miliki pasti sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
				6.	Dalam melaksanakan pekerjaan bukan harus dengan penuh keyakinan tapi yang penting selesai.					
				7	Siswa yang saya didik pasti menjadi orang yang berhasil					
				8	Dengan kompetensi yang saya miliki sudah pasti siswa dapat mencapai nilai KKM					
				9	Saya menyadari kompetensi yang saya miliki dapat menciptakan siswa yang berprestasi					
				10	Belum tentu siswa yang saya didik akan lulus UNBK/ UNBP					
				11	Saya pasti bisa konsisten terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagai guru					
		<i>Strength</i>	2. Keyakinan	12	Keberhasilan dalam melaksanakan					

			menyelesaikan tugas		tugas, memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.					
				13	Keyakinan dapat melaksanakan tugas dengan baik memberikan motivasi untuk mencapai kinerja tinggi.					
				14	Saya merasa biasa saja jika kualitas mengajar tidak sesuai dengan yang ditetapkan					
				15	Saya pasti bisa mengendalikan kegiatan- kegiatan yang ditugaskan pada saya					
				16.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu					
				17	Menjadi kewajiban saya memiliki tekad kuat untuk selalu berusaha memperoleh hasil yang terbaik dalam suatu pekerjaan					
				18	Saya pasti mampu mengatasi setiap kesulitan tugas yang dihadapi asal dengan bantuan orang lain					
				19	saya merasa senang apabila siswa yang saya didik mengerti dan paham					
				20	Dalam tiap pengajaran saya mampu menguasai keadaan kelas					
			<i>generality</i> 3. kesediaan menerima	21	Untuk mencapai keberhasilan tugas					

tantangan				yang menantang merupakan suatu kebutuhan bagi saya					
			22	Kepercayaan yang diberikan Kepsek untuk mengerjakan tugas- tugas baru yang menantang harus disambut dengan senang hati					
				23	Walaupun tidak ada insentif tambahan saya bersedia dapat tugas baru yang menantang				
			24	Saya merasa terbebani apabila ada tugas tambahan yang belum pernah dikerjakan					
				25	Meninggalkan keluarga untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan perhatian khusus merupakan hal yang wajar				
			26	Saya rela mengorbankan masa cuti untuk mengerjakan tugas yang membutuhkan waktu ekstra					
				27	Semangat yang tinggi untuk mengikuti segala sesuatu yang baru harus selalu dipupuk				
			28	Saya bersedia menerima tugas yang dibebankan guru lain apabila ia tidak siap menjalankannya					
				29	Rasa malas menerima sesuatu yang				

					baru yang mengharuskan saya belajar lagi adalah sifat saya					
				30	Saya merasa takut dan cemas menghadapi suasana baru					
			4. Kemampuan mengatasi kesulitan	31	Saya yakin persaingan tidak membuat saya gagal dalam menjalankan tugas					
				32	Obsesi untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih unggul, menjadi landasan niat saya dalam melaksanakan tugas					
				33	Keterbatasan fasilitas tidak membatasi saya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.					
				34	Saya merasa tidak mampu menghadapi situasi sulit dalam menjalankan tugas					
				35	Saya senang melakukan tugas dapat meningkatkan kemampuan berfikir saya					
				36	Saya dapat memacu diri sendiri, sehingga selalu mengerjakan segala sesuatu tepat waktu.					
				37	Saya merasa tertekan melakukan tugas- tugas yang sulit					
				38	Saya setiap mendapat kesulitan					

					dalam pengajaran mampu saya atasi dengan kompetensi yang saya miliki					
				39	Kadang saya mendapat tugas yang sulit namun selalu dapat saya atasi dengan baik					
				40	Kesulitan yang saya atasi bisa diselesaikan tanpa bantuan orang lain					

Kisi- kisi Angket Kompetensi Profesional Guru

Sumber Teori	Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	+	-
(Permendiknas RI) no. 16 tahun 2007	Kompetensi Profesional Guru	kemampuan yang dimiliki guru dalam menguasai mata pelajaran yang diampu dan cara mengajarkanya kepada siswa	(1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu,	1) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir	4	2
			(2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif,	(2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar	7	2
				(3) mengembangkan materi	8	1
				(4) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu	6	2
				(4)	6	2

			dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	mengembangkan keprofesionalan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi		
		Jumlah Soal			31	9

Instrumen Variabel Kompetensi Profesional Guru

No	Variable	Dimensi	Indikator		Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kompetensi Profesional	1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1.1 Menguasai materi, struktur, konsep yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1.	Saya sangat memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan karena sehari-hari saya mengelutinya					
				2.	Diluar waktu mengajar, saya tetap mengisi waktu dengan pendalam keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya					
				3.	Pertanyaan siswa dalam pembelajaran banyak yang tidak bisa saya jawab					

			1.2 Penguasaan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	4.	Saya juga mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya diluar jam formal					
				5.	Setiap hari ada saja siswa ataupun bukan siswa yang bertanya tentang keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya					
				6.	Banyak materi pada mata pelajaran yang saya ampu belum saya pahami					
		2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	2.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu	7	Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan Standar Kompetensi dengan jelas kepada siswa					
				8	Saya memberi perhatian lebih terhadap Standar Kompetensi yang lebih sulit dari yang lebih mudah					
			2.2 Memahami kompetensi dasar	9	Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih					

			mata pelajaran yang diampu.		dahulu menjabarkan KD dengan jelas					
				10	Saya mampu mengenali KD yang menjadi perhatian utama agar menemukan strategi pembelajaran yang efektif					
			2.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.	11	Saya memahami materi dan menyajikan urutan pembelajaran secara tepat dapat memungkinkan siswa memahami materi yang disampaikan					
				12	Saya tetap dapat mengajar tanpa harus memahami tujuan pembelajaran					
				13	Sebelum mengajar saya terlebih dahulu merumuskan tujuan dari materi pembelajaran					
				14	Dengan memilih dan menyusun evaluasi pembelajaran secara benar, saya dapat mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang					

					dilakukannya					
				15	Bagi saya tidak penting memberi tahu tujuan pembelajaran pada siswa					
		3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	3.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.	16	Saya ketika mengajar selalu menyesuaikan tingkat kemampuan peserta didik					
				17	Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya					
				18	Apabila ada siswa yang bertanya, sedapat mungkin menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa					
				19	Penjelasan yang saya berikan selaras dengan tingkat pemahaman siswa					
				20	Saya memberi materi berpatokan pada buku saja					
			3.2 Mengolah materi pelajaran	21	Materi yang sulit bagi siswa, saya akan menjelaskan					

			yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.		dengan lebih mudah sesuai pemahaman siswa					
				22	Saya memberikan materi sesuai dengan tingkat pemahaman siswa					
				23	Untuk lebih memudahkan pemahaman siswa, saya menggunakan contoh-contoh yang familier dengan siswa					
				24	Saya membiarkan siswa yang tidak memahami materi yang sulit					
		4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	4.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.	25	Saya sangat senang apabila kepek melakukan supervisi terhadap saya untuk peningkatan kompetensi saya					
				26	Sesekali saya mengundang guru lain untuk memberi					

					masuk akan kekurangan saya dalam mengajar					
			4.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.	27	Hasil supervisi kepek saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya					
				28	Setiap saran yang diberikan guru sejawat saya jadikan motivasi diri untuk peningkatan kualitas diri					
				29	Saya akan marah apabila ada guru yang mengkritik saya					
			4.3Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan	30	Apabila ada kendala dalam pengajaran, saya melakukan penelitian tindakan kelas					
				31	Saya meningkatkan kemampuan siswa dengan penelitian tindakan kelas minimal sekali dalam setahun					
			4.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari	32	Sumber bahan ajar untuk siswa cukup dari buku pegangan siswa yang ada di					

			berbagai sumber.		kelas/ sekolah					
		5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.	33	Saya menggunakan media terkini dalam menyampaikan materi					
				34	Saya menyuruh siswa mengerjakan pekerjaan rumah dengan sumber yang diambil dari surat kabar					
				35	Saya menugaskan siswa untuk menggunakan perpustakaan untuk mencari materi pelajaran					
				36	Saya hanya memfokuskan materi pelajaran hanya dari buku pegangan saja					
			5.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.	37	Mampu mengembangkan materi yang lebih mutakhir dengan media terkini					
				38	Dalam setiap semester saya menugaskan siswa mencari materi pelajaran di internet					

					minimal satu kali					
				39	Di setiap Kompetensi dasar minimal satu kali menggunakan proyektor					
				40	Segala yang berkaitan dengan internet, saya menjauhkan dari siswa karena saya tidak tahu internet					

Kisi- kisi Angket Kinerja Guru

Sumber Teori	Variabel	Definisi Konseptual	Dimensi	Indikator	+	-
Depdiknas, <i>Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan</i> dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009	Kinerja Guru	Serangkaian perilaku nyata yang dihasilkan oleh seorang guru baik secara kuantitas maupun kualitas untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal.	(1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, (4) analisis hasil belajar, dan (5) melakukan program tindak lanjut.	(1) perencanaan (2) pelaksanaan (3) penilaian hasil (4) analisis hasil (5) program tindak lanjut	13 15 3 1 3	3 - 1 - 1
		Jumlah Soal			35	5

Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Variable	Dimensi	Indikator		Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kinerja Guru	6. Perencanaan pembelajaran.	1.1 Menyusun program tahunan dan semester	1.	Sebelum menyusun program tahunan saya menelaah kalender pendidikan					
				2.	Program tahunan yang jadi acuan saya, mengikuti sekolah lain					
				3.	Saya menyusun program semester mengacu pada program tahunan					
			1.2 Menyusun silabus	4.	Saya memiliki silabus yang dibuat sendiri					
				5.	Saya menyusun silabus dengan mempertimbangkan silabus ditahun sebelumnya					
			1.3Membuat pemetaan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD)	6.	Sebelum memetakan SK/ KD saya tentukan dahulu indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang ingin dicapai					
				7.	Saya memperhatikan tahapan berpikir SK/ KD sebelum					

					menentukan dan memetakannya					
				8.	Tingkat kemampuan akademis siswa dan daya dukung pendidik tidak jadi penentu SK/ KD					
			1.4 Menentukan kriteria KKM	9	Saya menentukan estimasi KKM di awal tahun pembelajaran sebelum menentukan KKM					
				10	Hasil tes PSB dan nilai KKM yang dicapai siswa kelas sebelumnya menjadi acuan saya dalam menentukan estimasi KKM					
				11	Semakin tinggi tingkat kompleksitas maka semakin besar skor yang digunakan					
				12	Nilai KKM yang ditentukan, merupakan peningkatan KKM sebelumnya					
				13	Saya menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata- rata siswa					
			1.5 Membuat analisis minggu, hari dan jam efektif	14	Saya membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender					

			mengajar sesuai kalender pendidik		pendidikan					
			1.6 Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	15	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
			1.7 Menyiapkan alat peraga pembelajaran	16	Saya menyiapkan alat peraga untuk pembelajaran					
		7. Pelaksanaan pembelajaran	2.1 Memulai pembelajaran dengan efektif.	17	Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk ke dalam kelas					
				18	Sebelum memulai pelajaran, saya mengatur kerapihan tata ruang kelas					
			2.2 Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator pembelajaran pada RPP	19	Di setiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajarannya					
			2.3 Menguasai materi pembelajaran	20	Saya mampu menjawab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses kegiatan belajar					
				21	Saya mampu menjelaskan materi pembelajaran dengan jelas sehingga mudah difahami siswa					

			2.4 Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan	22	Dalam menyampaikan bahan pelajaran, saya memberikan contoh sehingga apa yang disampaikan mudah dimengerti					
				23	Saya dalam mengajarkan menggunakan metode secara bervariasi					
			2.5 Menggunakan bahasa yang komunikatif	24	Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa					
				25	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran					
			2.6 Mengelola kelas yang kondusif	26	Bila mengajar saya selalu memperhatikan siswa, terbuka, tanggap keluhan siswa, mau mendengar saran dan kritik siswa.					
			2.7 Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran	27	Selain buku pegangan, saya menggunakan buku- buku lain yang menunjang materi					
				28	Selain buku, papan tulis, saya menggunakan alat bantu belajar yang lain seperti karton, peta dan sarana prasarana lainnya					

				29	Saya memanfaatkan perpustakaan dalam mengajar					
			2.8 Menyimpulkan materi pembelajaran	30	Diakhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan					
			2.9 Memberikan umpan balik	31	Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian					
		8. Penilaian pembelajaran	3.1 Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik	32	Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan					
			3.2 Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar guna mencapai kompetensi yang ingin dicapai	33	Saya menilai penguasaan siswa disaat mereka melakukan aktifitas kegiatan belajar					
				34	Dalam memberikan penilaian terhadap siswa saya menggunakan metode yang sama					

				35	Saya memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa					
		9. Analisis hasil penilaian	4.1 Menganalisis hasil penilaian	36	Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran					
		10. Tindak lanjut pembelajaran	5.1 Melakukan remedial	37	Apabila hasil tes siswa di bawah KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk memperbaiki					
				38	Siswa yang remidi saya biarkan nilainya apa adanya					
			5.2 Melakukan pengayaan	39	Apabila hasil tes siswa di atas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi					
				40	Saya menyuruh siswa yang miliki nilai tinggi lebih untuk mengajarkan pada siswa remidi					



LAMPIRAN F
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

KUÉSIÖNÉR PÉNÉLITIAN



KUESIONER
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

PENDAHULUAN:

Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pandangan Bapak/ Ibu tentang Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dan Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru Di Sekolah tempat Bapak/ Ibu bekerja.

Kajian yang dikemukakan dalam kuesioner ini bukan bertujuan untuk menguji atau menilai Bapak/ Ibu tentang Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dan Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru. tidak ada jawaban benar atau salah bagi setiap pernyataan yang diberikan. Identitas pribadi Bapak/ Ibu akan dirahasiakan.

Kerjasama Bapak/ Ibu amat diperlukan untuk menjawab soal penelitian dengan sebenar- benarnya dan sejujur- jujurnya sesuai apa yang Bapak/ Ibu alami atau rasakan di tempat kerja/ sekolah.

Kerjasama Bapak/ Ibu amat dihargai dan diucapkan jutaan terima kasih.

Peneliti,

Nur Isyanto



KUESIONER
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

PENDAHULUAN:

Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pandangan Bapak/ Ibu tentang Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dan Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru Di Sekolah tempat Bapak/ Ibu bekerja.

Kajian yang dikemukakan dalam kuesioner ini bukan bertujuan untuk menguji atau menilai Bapak/ Ibu tentang Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dan Kompetensi Profesional Guru dengan Kinerja Guru. tidak ada jawaban benar atau salah bagi setiap pernyataan yang diberikan. Identitas pribadi Bapak/ Ibu akan dirahasiakan.

Kerjasama Bapak/ Ibu amat diperlukan untuk menjawab soal penelitian dengan sebenar- benarnya dan sejujur- jujurnya sesuai apa yang Bapak/ Ibu alami atau rasakan di tempat kerja/ sekolah.

Kerjasama Bapak/ Ibu amat dihargai dan diucapkan jutaan terima kasih.

Peneliti,

Nur Isyanto

Arahan: Silahkan jawab semua pernyataan berikut dengan memberi tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan di sebelah kanan pernyataan.

Petunjuk Jawaban:

Alternatif Jawaban		
SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
KS	=	Kurang Setuju
TS	=	Tidak Setuju
STS	=	Sangat Tidak Setuju

ANGKET VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Menyusun program tahunan dan semester:</i>					
	1 Sebelum menyusun program tahunan saya menelaah kalender pendidikan					
2	Saya menyusun program semester mengacu pada program tahunan					
B.	<i>Menyusun silabus:</i>					
	3 Saya menyusun silabus dengan mempertimbangkan silabus ditahun sebelumnya					
C.	<i>Membuat pemetaan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD):</i>					
	4 Sebelum memetakan SK/ KD saya tentukan dahulu indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang ingin dicapai					
5	Saya memperhatikan tahapan berpikir SK/ KD sebelum menentukan dan memetakannya					
6	Tingkat kemampuan akademis siswa dan daya dukung pendidik tidak jadi penentu SK/ KD					
D.	<i>Menentukan kriteria KKM:</i>					
	7 Saya menentukan estimasi KKM di awal tahun pembelajaran sebelum menentukan KKM					

8	Semakin tinggi tingkat kompleksitas maka semakin besar skor yang digunakan					
9	Nilai KKM yang ditentukan, merupakan peningkatan KKM sebelumnya					
10	Saya menentukan KKM diselaraskan dengan kemampuan rata-rata siswa					
E.	<i>Membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan:</i>					
11	Saya membuat analisis minggu, hari dan jam efektif mengajar sesuai kalender pendidikan					
F.	<i>Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran:</i>					
12	Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)					
G.	<i>Menyiapkan alat peraga pembelajaran:</i>					
13	Saya menyiapkan alat peraga untuk pembelajaran					
H.	<i>Memulai pembelajaran dengan efektif:</i>					
14	Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk ke dalam kelas					
15	Sebelum memulai pelajaran, saya mengatur kerapihan tata ruang kelas					
I.	<i>Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator:</i>					
16	Di setiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajarannya					
J.	<i>Menguasai materi pembelajaran:</i>					
17	Saya mampu menjawab dengan jelas pertanyaan yang diberikan siswa dalam proses kegiatan belajar					
K.	<i>Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan:</i>					
18	Saya dalam mengajarkan menggunakan metode secara bervariasi					
L.	<i>Menggunakan bahasa yang komunikatif:</i>					
19	Saya berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa					
M.	<i>Mengelola kelas yang kondusif:</i>					
20	Bila mengajar saya selalu memperhatikan siswa, terbuka, tanggap					

	keluhan siswa, mau mendengar saran dan kritik siswa.					
N.	<i>Memfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran:</i>					
21	Selain buku pegangan, saya menggunakan buku- buku lain yang menunjang materi					
22	Selain buku, papan tulis, saya menggunakan alat bantu belajar yang lain seperti karton, peta dan sarana prasarana lainnya					
O.	<i>Menyimpulkan materi pembelajaran:</i>					
23	Di akhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan					
P.	<i>Memberikan umpan balik:</i>					
24	Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian					
Q.	<i>Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan:</i>					
25	Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan					
R.	<i>Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian:</i>					
26	Saya memberikan tes akhir untuk memantau penguasaan siswa					
S.	<i>Meganalisis hasil penilaian:</i>					
27	Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran					
T.	<i>Melakukan remedial:</i>					
28	Apabila hasil tes siswa di bawah KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk memperbaiki					
U.	<i>Melakukan pengayaan:</i>					
29	Apabila hasil tes siswa di atas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ke tahap yang lebih tinggi					
30	Saya menyuruh siswa yang miliki nilai tinggi lebih untuk mengajarkan pada siswa remidi					

**ANGKET VARIABEL
EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) (X1)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Keyakinan akan potensi diri:</i>					
1	Dengan potensi saya, saya pasti dapat mengerjakan tugas tanpa perlu bantuan orang lain					
2	Sumber daya yang ada pasti dapat saya gunakan secara optimal					
3	Kemampuan yang saya miliki pasti sesuai dengan mata pelajaran yang saya ampu					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan bukan harus dengan penuh keyakinan tapi yang penting selesai.					
5	Siswa yang saya didik pasti menjadi orang yang berhasil					
6	Dengan kompetensi yang saya miliki sudah pasti siswa dapat mencapai nilai KKM					
7	Saya menyadari kompetensi yang saya miliki dapat menciptakan siswa yang berprestasi					
8	Saya pasti bisa konsisten terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya sebagai guru					
B.	<i>Keyakinan menyelesaikan tugas:</i>					
9	Keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.					
10	Keyakinan dapat melaksanakan tugas dengan baik memberikan motivasi untuk mencapai kinerja tinggi.					
11	Saya merasa biasa saja jika kualitas mengajar tidak sesuai dengan yang ditetapkan					
12	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu					
13	Menjadi kewajiban saya memiliki tekad kuat untuk selalu berusaha memperoleh hasil yang terbaik dalam suatu pekerjaan					

14	Dalam tiap pengajaran saya mampu menguasai keadaan kelas					
C.	<i>Kesediaan menerima tantangan:</i>					
15	Untuk mencapai keberhasilan tugas yang menantang merupakan suatu kebutuhan bagi saya					
16	Kepercayaan yang diberikan Kepsek untuk mengerjakan tugas- tugas baru yang menantang harus disambut dengan senang hati					
17	Saya merasa terbebani apabila ada tugas tambahan yang belum pernah dikerjakan					
18	Meninggalkan keluarga untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan perhatian khusus merupakan hal yang wajar					
19	Semangat yang tinggi untuk mengikuti segala sesuatu yang baru harus selalu dipupuk					
20	Saya bersedia menerima tugas yang dibebankan guru lain apabila ia tidak siap menjalankannya					
21	Rasa malas menerima sesuatu yang baru yang mengharuskan saya belajar lagi adalah sifat saya					
22	Saya merasa takut dan cemas menghadapi suasana baru					
D.	<i>Kemampuan mengatasi kesulitan:</i>					
23	Saya yakin persaingan tidak membuat saya gagal dalam menjalankan tugas					
24	Keterbatasan fasilitas tidak membatasi saya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.					
25	Saya merasa tidak mampu menghadapi situasi sulit dalam menjalankan tugas					
26	Saya senang melakukan tugas dapat meningkatkan kemampuan berfikir saya					
27	Saya merasa tertekan melakukan tugas- tugas yang sulit					
28	Saya setiap mendapat kesulitan dalam pengajaran mampu saya atasi dengan kompetensi yang saya miliki					
29	Kadang saya mendapat tugas yang sulit namun selalu dapat saya atasi dengan baik					

30	Kesulitan yang saya atasi bisa diselesaikan tanpa bantuan orang lain					
----	--	--	--	--	--	--

**ANGKET VARIABEL
KOMPETENSI PROFESIONAL (X2)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Penguasaan materi, struktur dan konsep:</i>					
1	Saya sangat memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan karena sehari-hari saya mengelutinya					
2	Pertanyaan siswa dalam pembelajaran banyak yang tidak bisa saya jawab					
B.	<i>Penguasaan pola pikir keilmuan:</i>					
3	Saya mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran saya di luar jam formal					
4	Banyak materi pada mata pelajaran yang saya ampu belum saya pahami					
C.	<i>Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu:</i>					
5	Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan Standar Kompetensi dengan jelas kepada siswa					
6	Saya memberi perhatian lebih terhadap Standar Kompetensi yang lebih sulit dari yang lebih mudah					
D.	<i>Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu:</i>					
7	Sebelum memulai proses pembelajaran, saya terlebih dahulu menjabarkan KD dengan jelas					
8	Saya mampu mengenali KD yang menjadi perhatian utama agar menemukan strategi pembelajaran yang efektif					
E.	<i>Memahami tujuan pembelajaran yang diampu:</i>					
9	Saya memahami materi dan menyajikan urutan pembelajaran secara tepat dapat memungkinkan siswa memahami materi yang disampaikan					

10	Sebelum mengajar saya terlebih dahulu merumuskan tujuan dari materi pembelajaran					
11	Dengan memilih dan menyusun evaluasi pembelajaran secara benar, saya dapat mengetahui tingkat keberhasilan proses pembelajaran yang dilakukannya					
F. 12	<i>Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan siswa:</i> Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya					
13	Apabila ada siswa yang bertanya, sedapat mungkin menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa					
14	Penjelasan yang saya berikan selaras dengan tingkat pemahaman siswa					
15	Saya memberi materi berpatokan pada buku saja					
G. 16	<i>Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan:</i> Materi yang sulit bagi siswa, saya akan menjelaskan dengan lebih mudah sesuai pemahaman siswa					
17	Untuk lebih memudahkan pemahaman siswa, saya menggunakan contoh-contoh yang familier dengan siswa					
18	Saya membiarkan siswa yang tidak memahami materi yang sulit					
H. 19	<i>Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus:</i> Sesekali saya mengundang guru lain untuk memberi masukan akan kekurangan saya dalam mengajar					
I. 20	<i>Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan:</i> Hasil supervisi kepek saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya					
21	Setiap saran yang diberikan guru sejawat saya jadikan motivasi diri untuk peningkatan kualitas diri					
22	Saya akan marah apabila ada guru yang mengkritik saya					

23	J. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan: Apabila ada kendala dalam pengajaran, saya melakukan penelitian tindakan kelas					
24	K. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber: Sumber bahan ajar untuk siswa cukup dari buku pegangan siswa yang ada di kelas/ sekolah					
25	L. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi: Saya menggunakan media terkini dalam menyampaikan materi					
26	Saya menugaskan siswa untuk menggunakan perpustakaan untuk mencari materi pelajaran					
27	Saya hanya memfokuskan materi pelajaran hanya dari buku pegangan saja					
28	M. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri: Saya mampu mengembangkan materi yang lebih mutakhir dengan media terkini					
29	Di setiap Kompetensi dasar minimal satu kali menggunakan proyektor					
30	Segala yang berkaitan dengan internet, saya menjauhkan dari siswa karena saya tidak tahu internet					



LAMPIRAN G
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

يەتتەختەتەن ۋە تەن ئاتىھەن
 ئىنقىرىۋىتىش

**HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL X1**

No	Soal																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
7	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	4	4	1	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
18	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3
19	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
20	5	4	5	4	5	5	2	3	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5

Lanjutan

No	Soal																			Jumlah
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	143
2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	5	3	3	3	4	133
3	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	3	4	5	3	2	5	4	4	5	163
4	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	161
5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	3	5	1	4	4	4	5	5	5	175
6	5	3	5	4	2	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	181
7	5	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	161
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	192
9	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	171
10	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	159
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	152
12	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	147
13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	136
14	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	124
15	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	143
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	133
17	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	163
18	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	161
19	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	175
20	4	3	5	3	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	3	5	4	5	5	181
21	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	161

Lanjutan

No	Soal																			Jmlah
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
22	3	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	178
23	5	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	179
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	163
25	4	4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	155
26	4	3	2	4	1	5	5	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	5	136
27	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	136
28	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	137
29	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	152
30	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	164
r hitung	0.5510	0.3248	0.7936	0.3883	0.0358	0.6777	0.6777	0.3821	0.7256	0.3768	0.0931	0.7415	0.4152	0.4407	0.3406	0.6421	0.8135	0.7936	0.6777	22.7509
r tabel	0.361																			
Ket	Vaild	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Vaild	Vaild	Vaild	Vaild	Vaild	Tidak	Vaild	Vaild	Vaild	Tidak	Vaild	Valid	Valid	Vaild	

**HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL X2**

No	Soal																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
2	4	4	2	2	4	4	3	3	4	5	2	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4
5	5	5	2	4	3	3	3	5	3	3	5	3	1	3	4	4	3	4	4	5	5
6	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
7	5	5	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3
8	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5
9	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5
10	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5
11	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5
12	3	4	5	5	5	5	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
13	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	5
14	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	5	3
15	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5
16	4	3	5	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3
17	3	3	2	5	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	3	4
18	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	3	5
19	5	5	3	5	3	2	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5

Lanjutan

Lanjutan

No	Soal																			Jumlah
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	141
2	2	5	4	4	3	4	2	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	142
3	4	5	4	2	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	158
4	5	5	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	173
5	5	3	2	3	3	5	3	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	144
6	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	2	4	5	155
7	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	151
8	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	179
9	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	174
10	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	168
11	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	150
12	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3	144
13	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	150
14	5	3	3	1	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	2	149
15	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	168
16	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	150
17	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	5	144
18	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	167
19	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	2	3	151
20	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	185
21	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	184

Lanjutan

No	Soal																			Jmlah
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
22	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	183
23	5	3	5	3	4	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	179
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	169
25	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	5	5	148
26	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	156
27	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	5	4	5	148
28	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	2	4	2	2	3	5	4	4	3	151
29	3	4	5	1	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	151
30	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	175
r hitung	0.3279	0.4274	0.6197	0.2374	0.3843	0.4526	0.4057	0.4348	0.4470	0.2806	0.4620	0.4687	0.3311	0.5666	0.5097	0.3672	0.2846	0.6250	0.4571	16.9120
r tabel	0.361																			
Ket	Tidak	Valid	Valid	Tidak	Valid	Vaild	Vaild	Vaild	Vaild	Tidak	Valid	Vaild	Tidak	Vaild	Valid	Valid	Tidak	Valid	Vaild	

**HASIL UJI VALIDITAS
VARIABEL Y**

No	Soal																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3
2	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3
4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	4	3	5	5
6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4
8	3	4	3	2	5	2	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5
9	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5
10	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
11	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3
12	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4
13	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	5	4	4	4	5
14	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5
15	3	3	5	4	1	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	3	3	4	3
16	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4
17	4	4	4	4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5
18	5	4	2	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3
19	4	4	3	5	5	2	2	3	3	5	3	4	3	3	2	5	4	3	3	4	4
20	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5

Lanjutan

Lanjutan

No	Soal																			Jumlah
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	145
2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	5	2	3	4	5	5	3	3	4	4	139
3	1	3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3	143
4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	170
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	173
6	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	171
7	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	175
8	2	5	5	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	150
9	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	176
10	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	184
11	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	158
12	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	180
13	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	169
14	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	171
15	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	146
16	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	183
17	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	1	4	3	4	3	4	146
18	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	155
19	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	151
20	5	5	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	176
21	3	4	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	141

Lanjutan

No	Soal																			Jmlah
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
22	5	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	2	4	159
23	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	175
24	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	156
25	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	177
26	5	4	5	4	4	2	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	165
27	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	174
28	3	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	174
29	3	2	5	3	5	4	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	3	5	149
30	2	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	172
r hitung	0.4083	0.4335	0.3979	0.2626	0.4358	0.4054	0.4208	0.4222	0.4305	0.3829	0.5633	0.3811	0.3030	0.3645	0.3251	0.4074	0.3912	0.3889	0.4699	16.5787
r tabel	0.361																			
Ket	Vaild	Valid	Valid	Tidak	Valid	Vaild	Vaild	Vaild	Vaild	Vaild	Valid	Vaild	Tidak	Vaild	Tidak	Vaild	Valid	Valid	Vaild	

**HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL X1**

No																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	24
1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
13	4	3	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
14	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
18	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4
19	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
20	5	4	5	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Lanjutan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	16	17	18	19	20	21	22	24
	21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
22	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
23	5	5	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
24	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
25	5	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3
26	5	4	4	3	2	5	2	4	3	2	4	3	3	2	4	5	2	3	3	4	2
27	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
28	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
30	5	4	4	4	4	5	1	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
Varian	0.4782	0.9241	0.3402	0.4828	0.5517	0.4782	1.9954	0.5575	0.5069	0.5931	0.4609	0.4609	0.6023	0.4885	0.5517	0.3506	0.5517	0.4644	0.5069	0.9241	0.5517
Total Varian											278.09										
Alpha Cronbach											0.9493										

Lanjutan

No	Soal													Jumlah
	25	27	28	29	30	31	33	34	35	37	38	39	40	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	121
2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	111
3	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	144
4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	136
5	4	5	5	5	5	3	5	1	4	4	5	5	5	159
6	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	160
7	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	141
8	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	166
9	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	147
10	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	134
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	129
12	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	126
13	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	118
14	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	101
15	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	131
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	130
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	126
18	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	128
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	157
20	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	157
21	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	155

Lanjutan

No	Soal													Jmlah
	25	27	28	29	30	31	33	34	35	37	38	39	40	
22	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	154
23	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	152
24	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	136
25	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	132
26	4	5	5	4	2	3	3	3	4	4	3	2	5	116
27	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	112
28	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	122
29	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	129
30	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	140
Varian	0.5575	0.4782	0.4782	0.5793	0.5931	0.7310	0.6713	1.2690	0.6540	0.3402	0.4828	0.5517	0.4782	20.7034
Total Varian							278.09							
Alpha Cronbach							0.9493							

**HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL X2**

No																					
	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	24
1	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
2	4	4	2	2	4	3	3	4	5	2	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	3	5	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4
5	5	5	2	4	3	3	5	3	3	5	1	3	4	4	3	4	4	5	5	3	2
6	4	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5
7	5	5	3	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4
8	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
9	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4
10	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4
11	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4
12	3	4	5	5	5	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4
13	3	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	5	5	4
14	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	5	3	3	3
15	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4
16	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4
17	3	3	2	5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	5	4	3	4	3	3
18	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	5	4	4
19	5	5	3	5	2	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	3
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Lanjutan

No																					
	1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	24
21	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
22	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5
24	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
25	2	4	2	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
26	3	4	2	3	4	5	5	2	4	3	2	4	4	5	3	4	3	3	4	5	3
27	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4
28	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4
29	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5
30	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5
Varian	0.6207	0.5069	1.4126	0.9609	0.6851	0.6954	1.0161	0.8609	0.6207	0.6713	0.9713	0.4931	0.5471	0.5471	0.6310	0.7138	0.5471	0.8966	0.5851	0.7586	0.5759
Total Varian											156.85										
Alpha Cronbach											0.8736										

Lanjutan

No	Soal												Jumlah
	26	27	28	29	30	32	33	35	36	37	39	40	
1	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	118
2	3	4	2	5	5	4	5	3	4	3	3	3	118
3	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	134
4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	141
5	3	5	3	5	3	3	2	4	4	4	3	3	118
6	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	132
7	3	2	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	128
8	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	148
9	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	145
10	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	136
11	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	122
12	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	3	121
13	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	123
14	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	2	122
15	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	138
16	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	121
17	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	5	115
18	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	138
19	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	2	3	124

20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	156
21	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	154

Lanjutan

No	Soal												Jmlah
	25	27	28	29	30	31	33	34	35	37	38	40	
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	155
23	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	151
24	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	141
25	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	124
26	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	128
27	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	120
28	4	4	4	5	3	2	4	2	3	5	4	3	127
29	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	127
30	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	145
Varian	0.5299	0.6678	0.9471	0.6678	0.6540	0.6540	0.6448	0.6023	0.3954	0.5057	0.8782	0.7862	23.2506
Total Varian							156.85						
Alpha Cronbach							0.8736						

**HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL Y**

No																					
	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4
2	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2
3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	1
4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	4	3	5	5	5
6	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3
7	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4
8	3	4	3	5	2	4	2	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	2
9	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4
10	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
11	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4
12	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5
13	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5
14	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4
15	3	3	5	1	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	3	3	4	3	4
16	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3
17	4	4	4	2	3	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
18	5	4	2	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5
19	4	4	3	5	2	2	3	3	5	3	4	3	3	2	5	4	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5

Lanjutan

No																						
	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
21	4	4	2	3	5	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	5	5	3	2	4	3	
22	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	
23	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	
24	3	4	5	2	5	2	3	4	4	5	3	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	
25	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	
26	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	
27	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	
28	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	
29	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	3	1	4	5	5	3	
30	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	2	
Varian	0.6264	0.2759	0.9195	1.1782	0.9299	0.9241	0.8333	0.4782	0.7172	0.8920	0.5989	0.6540	0.7402	1.1678	0.5161	0.5989	0.8092	0.7540	0.6483	0.7172	1.2655	
Total Varian											171,07											
Alpha Cronbach											0,8678											

Lanjutan

No	Soal															Jumlah
	23	24	26	27	28	29	30	31	32	33	35	37	38	39	40	
1	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	131
2	3	3	3	3	2	4	3	5	2	3	5	3	3	4	4	123
3	3	3	4	4	4	5	3	3	2	2	4	4	3	4	3	127
4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	153
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	156
6	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	158
7	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	159
8	5	5	3	5	3	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	136
9	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	160
10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	167
11	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	145
12	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	163
13	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	153
14	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	153
15	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	131
16	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	163
17	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5	1	3	4	3	4	131
18	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	137
19	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	134

20	5	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	158
21	4	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	125

Lanjutan

No	Soal														Jmlah	
	23	24	26	27	28	29	30	31	32	33	35	37	38	39		40
22	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	2	4	142
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	159
24	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	140
25	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	159
26	4	5	4	2	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	147
27	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	3	5	155
28	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	155
29	2	5	5	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	3	5	135
30	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	154
Varian	0.6713	0.5575	0.5299	0.7828	0.6023	0.7828	0.6954	0.7540	0.9023	0.7402	0.9609	0.5759	0.5575	0.5793	0.3862	26,3230
Total Varian								171,07								
Alpha Cronbach								0,8678								



LAMPIRAN I
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

Hasil anket penelitian

HASIL ANGKET VARIABEL X1

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor
	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	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	122
2	5	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	121
3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	133
4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	122
5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	132
6	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	124
7	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	106
8	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	140
9	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	3	5	3	4	4	1	122
10	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	116
11	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	130
12	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	102
13	3	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	114
14	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	1	3	4	4	4	4	5	98
15	4	2	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	115
16	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	126
17	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	131
18	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	115
19	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	141
20	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	118
21	5	4	4	4	2	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	5	119
22	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	131
23	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	125
24	4	4	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	5	2	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	124
25	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	135
26	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	132

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor	
	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		
27	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	112
28	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	107	
29	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	114	
30	4	3	4	2	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	121	
31	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	120	
32	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	109
33	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	126	
34	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	103	
35	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	120	
36	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	116	
37	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	137
38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	114	
39	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	130	
40	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	108	
41	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	124	
42	4	4	3	3	5	5	2	5	4	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	120	
43	5	4	3	3	4	2	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	111	
44	4	3	4	2	4	3	3	4	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	3	97	
45	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	109	
46	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	2	4	4	3	117	
47	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	3	123	
48	5	3	4	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	105	
49	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	122	
50	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	2	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	2	5	5	3	113	
51	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	133	
52	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	134	
53	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	113	
54	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	3	5	4	3	4	5	4	3	3	101	

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor	
	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		
55	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	5	111	
56	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	117	
57	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	125	
58	4	3	4	2	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	3	113	
59	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	127	
60	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	121	
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	136
62	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	123	
63	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	114	
64	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	137	
65	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	116	
66	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	117	
67	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	131	
68	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	108	
69	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	135	
70	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	115	
71	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	127	
72	5	3	5	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	3	5	3	2	4	4	4	5	3	108	
73	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	136	
74	4	3	4	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	106	
75	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	126	
76	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	5	2	4	3	4	5	3	113	
77	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	106	
78	4	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	115	
79	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	124	
80	5	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	2	4	5	4	2	2	3	3	3	3	5	3	3	4	105	
81	5	3	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	2	5	3	5	5	4	4	4	5	3	121
82	4	3	5	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	116	

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor
	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	
83	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	125
84	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	117
85	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	133
86	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	127
87	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	130
88	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	123
89	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	129
90	5	3	5	2	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	5	3	2	4	3	4	5	3	114
91	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	5	2	3	3	3	2	4	3	4	5	3	107
92	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	112
93	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	125
94	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	123
95	4	3	5	1	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	3	3	2	5	4	3	4	3	4	4	3	110
96	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	122
97	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	138
98	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	123
99	3	3	4	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	104
100	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	134
101	4	5	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	5	4	110
102	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	132
103	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	128
104	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	120
Jumlah																															12488
Rata-rata																															120.077
Nilai Tertinggi																															141
Nilai Terendah																															97

HASIL ANGKET VARIABEL X2

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor
	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	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	122
2	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	124
3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	135
4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	125
5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	131
6	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	126
7	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	103
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	141
9	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	121
10	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	114
11	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	128
12	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	100
13	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	110
14	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	99
15	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	3	4	119
16	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	125
17	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	130
18	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	5	3	4	117
19	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	142
20	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	117
21	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	117
22	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	131
23	3	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	127
24	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	125
25	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	134
26	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	130

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor	
	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		
27	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	113
28	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	106	
29	2	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	115	
30	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	122	
31	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	120	
32	4	3	4	3	5	2	5	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	112	
33	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	127	
34	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	5	2	5	3	3	4	3	4	102	
35	4	2	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	5	122	
36	4	5	4	4	3	4	3	5	2	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	116	
37	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	137	
38	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	115	
39	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	132	
40	5	2	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	113	
41	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	124	
42	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	1	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	122	
43	3	2	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	3	110	
44	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	1	5	5	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	5	4	3	3	4	3	98	
45	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	4	109	
46	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	116	
47	4	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	4	126	
48	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	5	2	105	
49	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	123	
50	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	113	
51	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	130	
52	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	132	
53	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	2	4	4	5	4	3	4	115	
54	4	2	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	2	101	

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor	
	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		
55	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	112	
56	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	121	
57	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124	
58	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	114	
59	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	131	
60	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	123	
61	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	135	
62	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	124	
63	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	115	
64	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	139	
65	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	119
66	5	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	120
67	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	129
68	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	112	
69	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	136	
70	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	118	
71	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	127	
72	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	111
73	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	136	
74	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4	106
75	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	125	
76	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	114	
77	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	107	
78	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	118
79	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	123	
80	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	5	3	107	
81	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	121	
82	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	116	

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor
	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	
83	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	127
84	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	118
85	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	131
86	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	126
87	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	130
88	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	123
89	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	130
90	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	2	4	3	4	114
91	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	108
92	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	111
93	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	126
94	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	125
95	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5	3	111
96	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	2	5	5	3	4	3	3	121
97	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	140
98	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	5	124
99	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	104
100	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	133
101	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	105
102	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	131
103	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	130
104	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	120
Jumlah																															12540
Rata-rata																															120.577
Nilai Tertinggi																															142
Nilai Terendah																															98

HASIL ANGGKET VARIABEL Y

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor
	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	4	5	4	5	3	2	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	123
2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	124
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	137
4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	125
5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	133
6	5	5	4	5	4	2	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	129
7	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	123
8	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	121
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	131
10	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	114
11	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	113
12	4	3	5	3	3	2	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	111
13	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	115
14	3	3	4	4	3	1	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	2	104
15	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	117
16	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	128
17	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	131
18	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	120
19	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	119
20	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	119
21	5	4	5	4	3	2	4	3	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	120
22	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	132
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	128
24	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	126
25	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	135
26	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	121

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor	
	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		
27	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	113	
28	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	111	
29	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	118	
30	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	122	
31	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	120	
32	4	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	110	
33	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	103	
34	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	107	
35	4	4	4	2	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	121	
36	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	117	
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	140
38	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	115	
39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	119	
40	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	114	
41	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	107	
42	4	2	5	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	122	
43	4	2	5	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	115	
44	3	2	5	3	3	2	3	1	3	3	3	1	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	85	
45	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	109	
46	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	116	
47	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	5	4	2	5	100	
48	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	118	
49	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	122	
50	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	118	
51	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	120	
52	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	135	
53	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	112	
54	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	106	

No	No Butir Pernyataan																														Jml Skor	
	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		
83	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	126	
84	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	130	
85	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	137	
86	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	134	
87	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	130	
88	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	123	
89	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	134
90	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	106	
91	4	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	108	
92	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	109	
93	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	111	
94	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	117	
95	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111
96	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	123	
97	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	125	
98	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	124	
99	5	4	4	5	3	2	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	118	
100	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	121	
101	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	107	
102	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	133	
103	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	130	
104	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	121	
Jumlah																															12521	
Rata-rata																															120.394	
Nilai Tertinggi																															145	
Nilai Terendah																															85	



LAMPIRAN J
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

ي ي م ي ن ن م نة ا تي ه ا

Deskriptif Data

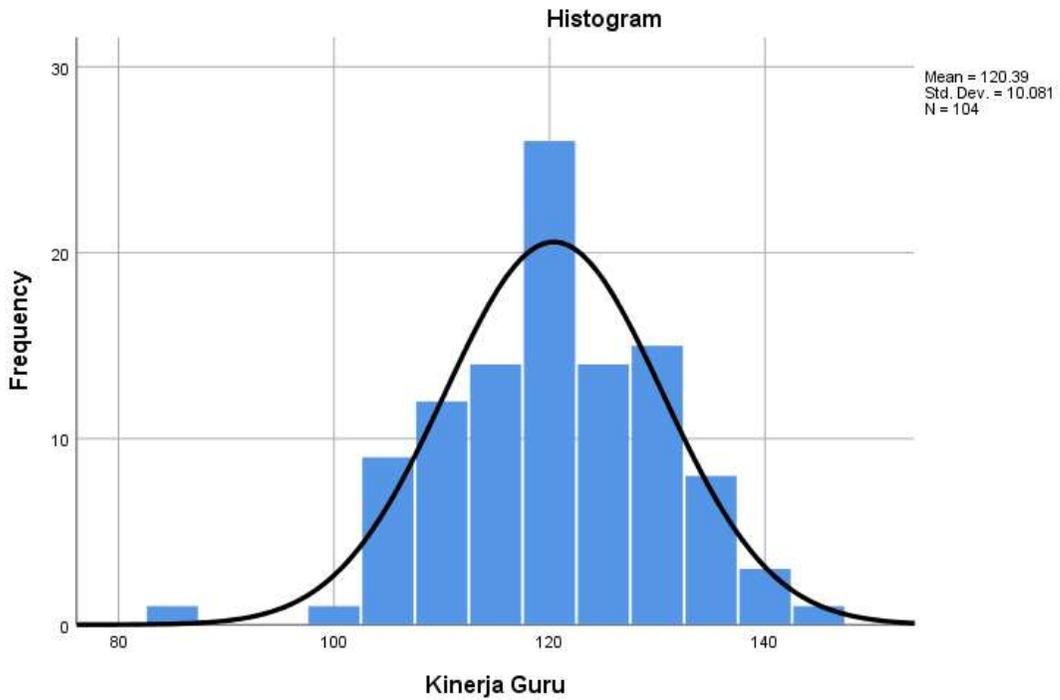
Statistics

Kinerja Guru

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		120.39
Std. Error of Mean		.988
Median		120.00
Mode		120
Std. Deviation		10.081
Variance		101.620
Range		60
Minimum		85
Maximum		145
Sum		12521

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	85-92	1	1.0	1.0	1.0
	93-100	1	1.0	1.0	1.9
	101-108	12	11.5	11.5	13.5
	109-116	18	17.3	17.3	30.8
	117-124	38	36.5	36.5	67.3
	125-132	22	21.2	21.2	88.5
	133-140	10	9.6	9.6	98.1
	141-148	2	1.9	1.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	



Statistics

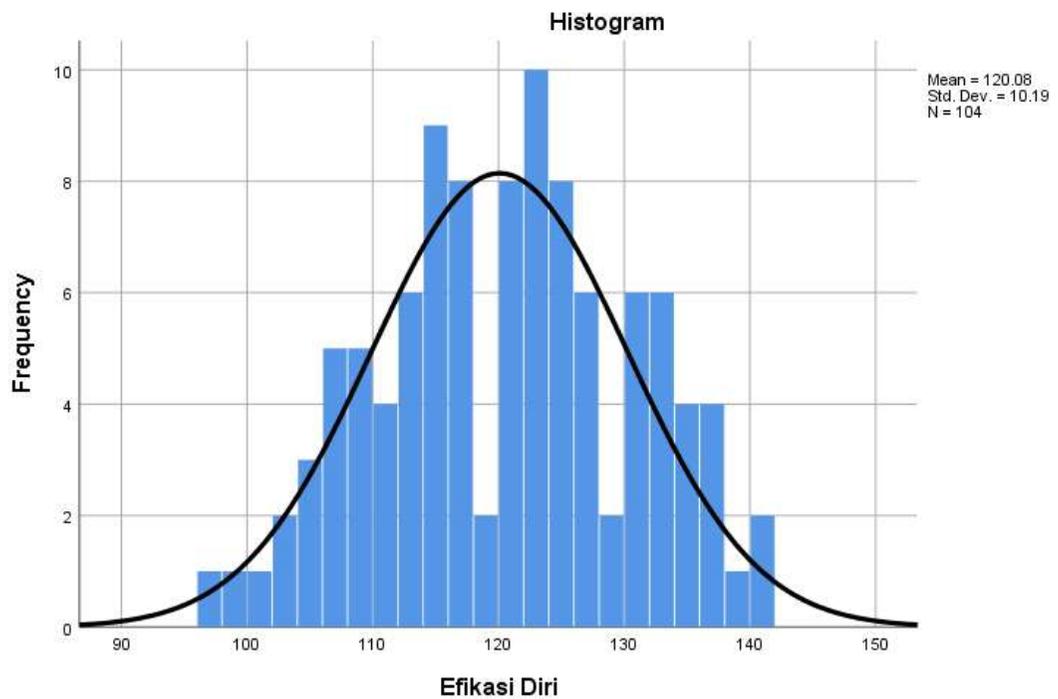
Efikasi Diri

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		120.08
Std. Error of Mean		.999
Median		121.00
Mode		114 ^a
Std. Deviation		10.190
Variance		103.839
Range		44
Minimum		97
Maximum		141
Sum		12488

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Efikasi Diri (Self-Efficacy)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	97-102	4	3.8	3.8	3.8
	103-108	12	11.5	11.5	15.4
	109-114	17	16.3	16.3	31.7
	115-120	18	17.3	17.3	49.0
	121-126	25	24.0	24.0	73.1
	127-132	14	13.5	13.5	86.5
	133-138	12	11.5	11.5	98.1
	139-144	2	1.9	1.9	100.0
Total		104	100.0	100.0	



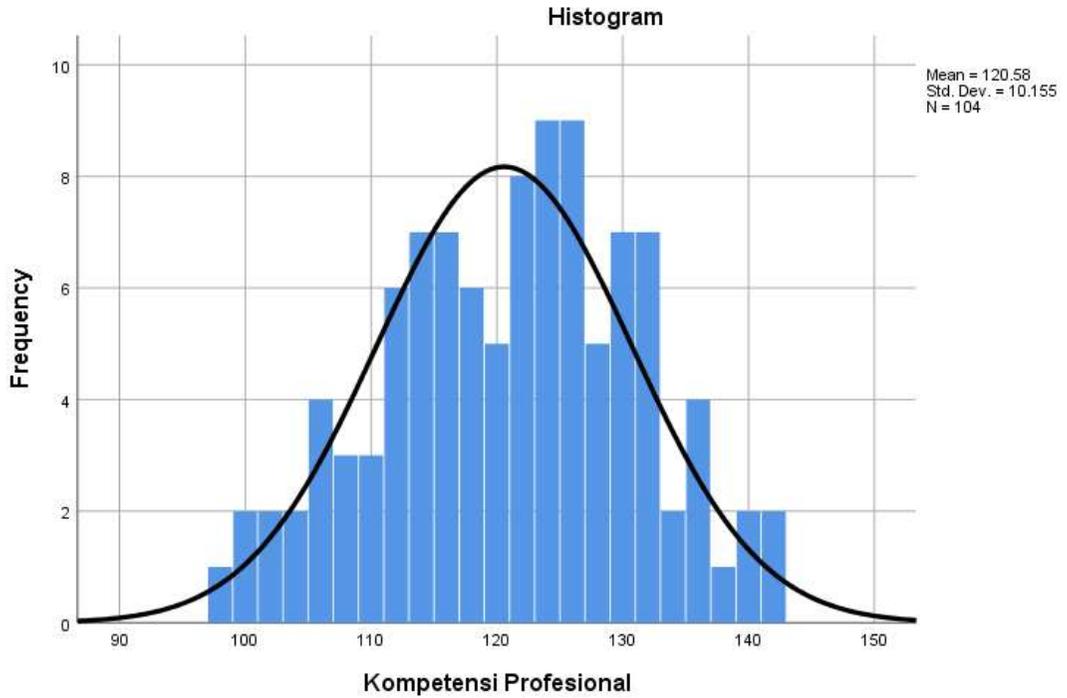
Statistics

Kompetensi Profesional

N	Valid	104
	Missing	0
Mean		120.58
Std. Error of Mean		.996
Median		121.50
Mode		130
Std. Deviation		10.155
Variance		103.120
Range		44
Minimum		98
Maximum		142
Sum		12540

Kompetensi Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	98-103	6	5.8	5.8	5.8
	104-109	9	8.7	8.7	14.4
	110-115	19	18.3	18.3	32.7
	116-121	18	17.3	17.3	50.0
	122-127	26	25.0	25.0	75.0
	128-133	16	15.4	15.4	90.4
	134-139	7	6.7	6.7	97.1
	140-145	3	2.9	2.9	100.0
	Total	104	100.0	100.0	



Koefesien Korelasi

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X1
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Kinerja Guru	Efikasi Diri
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Efikasi Diri	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X2
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Kinerja Guru	Kompetensi Profesional
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	104	104
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Profesional, Efikasi Diri ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.427	7.631

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Efikasi Diri

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.429	7.616

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.435	.429	7.618

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.427	7.631

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, Efikasi Diri

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.077	8.875		4.741	.000
	Efikasi Diri	.652	.074	.659	8.856	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.492	8.943		4.639	.000
	Kompetensi Profesional	.654	.074	.659	8.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	41.160	8.969		4.589	.000
	Efikasi Diri	.333	.416	.336	.799	.426
	Kompetensi Profesional	.326	.418	.328	.781	.437

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



LAMPIRAN K
HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS
SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR

ٲاٲٲٲل- ٲاٲٲٲل

R TABEL

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	10,000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465

32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850

69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137

106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714

143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426

180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

Z TABEL

α	0	0.001	0.002	0.003	0.004	0.005	0.006	0.007	0.008	0.009
0		3.090	2.878	2.748	2.652	2.576	2.512	2.457	2.409	2.366
0.01	2.326	2.290	2.257	2.226	2.197	2.170	2.144	2.120	2.097	2.075
0.02	2.054	2.034	2.014	1.995	1.977	1.960	1.943	1.927	1.911	1.896
0.03	1.881	1.866	1.852	1.838	1.825	1.812	1.799	1.787	1.774	1.762
0.04	1.751	1.739	1.728	1.717	1.706	1.695	1.685	1.675	1.665	1.655
0.05	1.645	1.635	1.626	1.616	1.607	1.598	1.589	1.580	1.572	1.563
0.06	1.555	1.546	1.538	1.530	1.522	1.514	1.506	1.499	1.491	1.483
0.07	1.476	1.468	1.461	1.454	1.447	1.440	1.433	1.426	1.419	1.412
0.08	1.405	1.398	1.392	1.385	1.379	1.372	1.366	1.359	1.353	1.347
0.09	1.341	1.335	1.329	1.323	1.317	1.311	1.305	1.299	1.293	1.287
0.1	1.282	1.276	1.270	1.265	1.259	1.254	1.248	1.243	1.237	1.232

F TABEL

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14

20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df2\df1
8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	3
5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	4
4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	5
3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	6
3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	7
3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	8
2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	9
2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	10
2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	11
2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	12
2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	13
2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	14
2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	15
2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	16
2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.03	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	17
2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.99	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	18
2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	19
2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	20

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df2\df1
2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	22
2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	24
1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	26
1.96	1.93	1.91	1.90	1.88	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77	1.75	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	28
1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	30

1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	35
1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	40
1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	45
1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	50
1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.56	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	60
1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	70
1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	80

1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	100
1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	200
1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	500
1.58	1.55	1.53	1.51	1.49	1.47	1.43	1.41	1.38	1.36	1.33	1.31	1.29	1.26	1.19	1.13	1.11	1.08	1000
1.57	1.54	1.52	1.50	1.48	1.46	1.42	1.40	1.37	1.35	1.32	1.30	1.28	1.25	1.17	1.11	1.08	1.03	>1000
20	22	24	26	28	30	35	40	45	50	60	70	80	100	200	500	1000	>1000	df2\df1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Isyanto
Tempat/ Tgl. Lahir : Jakarta, 06 Pebruari 1978
Jenis Kelamin : Laki- laki
Judul Tesis : Bojong Sempu Rt 004/ 002
Kel. Bojong Sempu, Kec. Parung,
Kabupaten Bogor.
E- Mail : mnoer09@gmail.com
No. Hp : +62813 8070 7007



Riwayat Pendidikan:

1. Sekolah Dasar Negeri 10 Guntur Setia Budi Jakarta Selatan Lulus Tahun 1989
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Depok Lulus Tahun 1992
3. Sekolah Tehnik Menengah Negeri 3 Jakarta Matraman Jakarta Timur Lulus Tahun 1996
4. Madrasah Aliyah al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor Lulus Tahun 1999
5. Pondok Pesantren al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor Lulus Tahun 2006
6. Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Bahasa Arab STAI Nurul Iman Parung Bogor Lulus Tahun 2010
7. Strata Dua (S2) Institut PTIQ Jakarta Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Lulus Tahun 2018.

Riwayat Pekerjaan:

1. Bendahara Pondok Pesantren al-Ashriyyah Nurul Iman (1999-2006)
2. Ketua Lab Komputer Pesantren al-Ashriyyah Nurul Iman (2007-2008)
3. Guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren al-Ashriyyah Nurul Iman (2006-2007)
4. Guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren al-Ashriyyah Nurul Iman (2007-2009)
5. Guru SMA al-Ashriyyah Nurul Iman (2009- sekarang)
6. Dosen tetap STAI Nurul Iman (2012- sekarang)

