

**EFIKASI DIRI GURU DI KAB. MAROS  
DITINJAU DARI FAKTOR DEMOGRAFI**



OLEH

**YATIRA AMALIA YASIN LIMPO**

**4512091061**

SKRIPSI

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2017**

**EFIKASI DIRI GURU DI KAB. MAROS  
DITINJAU DARI FAKTOR DEMOGRAFI**



**UNIVERSITAS  
BOSOWA**

OLEH  
**YATIRA AMALIA YASIN LIMPO**  
4512091061

SKRIPSI  
Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa Makassar  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana

**Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa  
Makassar  
2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**EFIKASI DIRI GURU DI KAB. MAROS  
DITINJAU DARI FAKTOR DEMOGRAFI**

Disusun dan diajukan oleh

**YATIRA AMALIA YASIN LIMPO**  
**NIM 4512091061**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada tanggal 12 September 2018

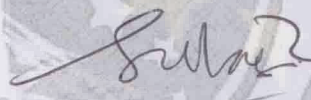
Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



**Minarni, S.Psi., M.A.**  
**NIDN. 0910078104**



**Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A.**  
**NIDN. 0911078501**

Mengetahui:

Dekan

Fakultas Psikologi,



**Musawati, S.Psi., M.Pd.**  
**NIDN: 0927128501**

Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi,



**Titin Florentina P, M.Psi., Psikolog**  
**NIDN: 0931107702**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Efikasi Diri Guru di Kab. Maros ditinjau dari Faktor Demografi” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya, bukan hasil karya plagiat atau manipulasi. Saya siap menanggung resiko apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan yang melanggar etika keilmuan dalam karya saya ini, termasuk adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Makassar, 26 April 2018



Yatira Amalia Yasin Limpo

## **PERSEMBAHAN**

*Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat dan rahmatnya sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan karya kecil saya kepada orang-orang yang saya cintai. Karya ini saya persembahkan untuk orang tua, kakak-kakakku, dosen-dosen, serta sahabat-sahabat yang saya cintai. Saya ucapkan terimakasih untuk semua dukungannya.*

## **MOTTO**

***Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.***

***(terjemahan Q.S. Al Insyirah : 6-8)***

***"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah."***

***(Thomas Alva Edison)***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobi'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Efikasi Diri Guru di Kab. Maros ditinjau dari Faktor Demografi".

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penulisan skripsi ini berkat rahmat dan hidayah Allah SWT juga atas bantuan moral maupun material dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu sudah selayaknya dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Kepada kedua orang tua penulis "Ayahanda Drs. Muh. Yasin Limpo dan Ibunda Dra. Hj. Saeba Saenong". Teriama kasih atas doa, kasih sayang, nasihat, motivasi dan segala bantuan baik berupa moral dan material yang telah diberikan kepada penulis, dan akhirnya penulis bisa mempersembahkan karya kecil ini untuk kalian.
2. Kepada Dekan fakultas psikologi, Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd. Terimakasih telah memberikan kesempatan untuk penulis menyelesaikan penelitian ini.
3. Kepada Ibu Minarni, S.Psi., M.A. Selaku dosen pembimbing I sekaligus dosen penasehat akademik penulis. Terimakasih banyak atas bantuan, dukungan, motivasi, dan teguran yang ibu berikan untuk penulis. Terimakasih juga atas waktu dan kesabaran selama penulis melakukan

bimbingan sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi. Semoga suatu saat nanti penulis bisa membalas kebaikan ibu.

4. Kepada ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi., MA selaku dosen pembimbing II. Terimakasih banyak atas, bantuan, dukungan, motivasi serta saran yang diberikan kepada penulis. Terimakasih juga untuk waktu yang disempatkan untuk penulis melaksanakan bimbingan sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi. Terimakasih sudah dipinjamkan buku ibu, yang sudah berbulan-bulan belum dikembalikan. Terimakasih banyak ibu.
5. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi. Bapak Ari Gunawan H. Z., M.Psi., Psikolog., Bapak Andi Budhy Rakhmad, M.Psi., Psikolog, Ibu Hasniar AR, S.Psi., M.Si, Ibu Patmawaty Taibe, S.Psi, MA, Ibu St. Syawaliah, G. M.Psi., Psikolog, Ibu Titin Florentina, M.Psi., Psikolog, Ibu Sri Hayati, M.Psi., Psikolog, serta seluruh Bapak dan Ibu dosen yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk waktu, pengetahuan, serta pengalaman yang diberikan kepada penulis.
6. Kepada Staff Fakultas Psikologi, Bapak Muh. Jufri, S.Ip dan Kak Indah, terimakasih atas bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa.
7. Untuk sahabat-sahabatku "MD" terimakasih untuk motivasi dan dukungannya selama ini.
8. Untuk abu rosyid muhardiko, terimakasih atas dukungan dan motivasi juga semua bantuannya. Terimakasih sudah setia mendengarkan semua keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi dan tidak henti-henti memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk yang terbaik Anggi, Tirta, Fia, Amy, Mawan. TERIMAKASIH. Terimakasih untuk semuanya. Waktu, motivasi, ilmu, tenaga, airmata,



bantuan, dan semua dorongan moral dan material. Terimakasih karena selalu menjadi pendengar yang setia mendengar keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi ini. Terimakasih atas waktu yang kalian sempatkan untuk penulis. Terimakasih untuk senyum dan tawanya 'guys' , semoga kita tetap bisa sama-sama and see you on the top.

10. Terimakasih untuk teman-teman angkatan 2012 (SYLVESTER), terimakasih untuk waktu dan kebersamaannya selama ini. Semoga silaturahmi kita akan tetap berjalan hingga nanti.
11. Terimakasih untuk kakak-kakak senior 2009, 2010, 2011. Untuk ilmu dan pengalaman yang tidak pelit untuk dibagi kepada junior-juniornya.
12. Terimakasih juga untuk adik-adik junior 2013, 2014, 2015, dan 2016..
13. Terimakasih untuk senior dan junior tergokil yang menemani penulis di saat-saat terakhir, penghuni perpustakaan kak isti, kak sera, kak lilo, adit, ramadhan, ina. Terimakasih kakak dan adik tercinta.
14. Terimakasih kepada pihak pemerintah dalam hal ini Kantor Dinas Pendidikan Kab. Maros, terimakasih telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
15. Terimakasih juga untuk Bapak/Ibu guru di Kab. Maros yang telah bersedia menjadi responden dan dengan senang hati mengisi skala dengan baik. Serta pihak-pihak lain yang turut berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Sekali lagi terimakasih untuk semua pihak yang terlibat, baik secara langsung maupun secara tidak langsung, yang tidak sempat penulis untuk sebutkan satu-persatu.

Sekali lagi saya ucapkan terimakasih untuk seluruh dukungan dan bantuan kalian. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian. Demi perbaikan selanjutnya, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, 26 April 2018  
Penulis

Yatira Amalia Yasin Limpo



## EFIKASI DIRI GURU DI KAB. MAROS DI TINJAU DARI FAKTOR DEMOGRAFI

Yatira Amalia Yasin Limpo  
4512091061

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran secara umum mengenai efikasi diri guru di Kab. Maros di tinjau dari faktor demografi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrument penelitian berupa skala efikasi diri. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 279 orang yang terdiri dari guru SMP dari berbagai sekolah di Kab. Maros. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri berdasarkan Teori Bandura. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran tingkat efikasi diri guru di Kab. Maros berada di kategori sedang dengan persentase 37,27%.

**Kata kunci : Efikasi Diri, Guru, Faktor Demografi**

## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
1. Manfaat Teoritis .....	10
2. Manfaat Praktis .....	11
BAB II Tinjauan Pustaka	
A. Efikasi Diri .....	12
1. Pengertian Efikasi Diri .....	12
2. Sumber-sumber Efikasi Diri .....	13
3. Aspek-apsek Efikasi Diri .....	15

4. Hal-hal yang dapat Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i> .....	16
B. Guru .....	19
1. Pengertian Guru .....	19
2. Kompetensi Guru .....	20
3. Peranan Guru .....	22
C. <i>Teacher's Sense of Efficacy</i> .....	23
D. Faktor Demografi .....	24
1. <i>Gender</i> .....	24
2. Jabatan .....	25
3. Pengalaman Kerja .....	26
4. Usia .....	26
5. Tingkat Pendidikan .....	27
E. Kerangka Pikir .....	28
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
B. Definisi Operasional Penelitian Efikasi Diri .....	30
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	30
1. Populasi .....	30
2. Sampel .....	31
3. Teknik Sampling .....	31
D. Teknik Pengumpulan Data .....	32
1. Skala Efikasi Diri .....	32
E. Uji Instrumen .....	34
1. Uji Validitas .....	34
2. Uji Reliabilitas .....	36

F. Metode Analisis Data .....	37
G. Jadwal Penelitian .....	38
BAB IV Hasil dan Pembahasan	
A. Hasil .....	40
1. Deskripsi Data Penelitian .....	40
B. Pembahasan .....	56
BAB V Kesimpulan dan Saran	
A. Kesimpulan .....	64
B. Limitasi .....	65
C. Saran .....	65
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	72
RIWAYAT HIDUP .....	120

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Skala Efikasi Diri .....	33
Tabel 2. Blue Print Skala Efikasi Diri setelah uji coba .....	35
Tabel 3. Reliabilitas Skala Efikasi Diri .....	36
Tabel 4. Kategorisasi Penelitian .....	37
Tabel 5. Jadwal Penelitian .....	38
Tabel 6. Kategorisasi penelitian .....	40
Tabel 8. Data Empirik .....	41
Tabel 9. Data Hipotetik .....	41
Tabel 10. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin .....	42
Tabel 11. Deskripsi responden berdasarkan status kepegawaian .....	43
Tabel 12. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja .....	44
Tabel 13. Deskripsi responden berdasarkan usia .....	45
Tabel 14. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	46
Tabel 15. Kategorisasi Hasil Penelitian .....	47
Tabel 16. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 17. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Status Kepegawaian .....	50
Tabel 18. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel 19. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 20. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir ...	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blue Print Skala .....	73
Lampiran 2 Skala Penelitian .....	76
Lampiran 3 Perhitungan Aiken dan Uji Keterbacaan Skala .....	84
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian .....	87
Lampiran 5 Deskripsi Efikasi Diri .....	104
Lampiran 6 Uji Validitas .....	111
Lampiran 7 Uji Reliabilitas .....	116
Lampiran 8 Informed Consent .....	118
Lampiran 9 Riwayat Hidup .....	120



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir .....	28
Gambar 2. Identifikasi Variabel .....	30
Gambar 3. Persentase responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 4. Persentase responden berdasarkan Status Kepegawaian .....	43
Gambar 5. Persentase responden berdasarkan Masa Kerja .....	44
Gambar 6. Persentase responden berdasarkan Usia .....	45
Gambar 7. Persentase responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	46
Gambar 8. Persentase Kategorisasi Hasil Penelitian .....	47
Gambar 9. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Jenis Kelamin Laki- Laki .....	49
Gambar 10. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan .....	49
Gambar 10. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Status Kepegawaian Honorer .....	50
Gambar 11. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Status Kepegawaian PNS .....	51
Gambar 12. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Masa Kerja diatas 5 Tahun .....	52
Gambar 13. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Masa Kerja dibawah 5 Tahun .....	52
Gambar 14. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Usia Dewasa Madya .....	53

Gambar 15. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Usia Dewasa

Dini ..... 54

Gambar 16. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Tingkat

Pendidikan Akhir S1 ..... 55

Gambar 17. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Tingkat

Pendidikan Akhir S2 ..... 55



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pendidikan Nasional Indonesia di abad ke-21 ini menghadapi tantangan yang berat, yaitu tantangan globalisasi, otonomi daerah, dan desentralisasi pendidikan untuk mengembangkan pendidikan yang relevan dengan lingkungan kehidupan warga belajar serta didukung oleh masyarakatnya. Survei *The Political and Economic Risk Consultancy* (PERC) yang berbasis di Hongkong menyimpulkan bahwa sistem pendidikan Indonesia berada di urutan ke-12 di Asia, setelah Vietnam, dengan urutan pertama dan kedua masing-masing diduduki Korea Selatan dan Singapura. Hasil survei yang didasarkan pada mutu tenaga kerja ini menunjukkan bahwa rendahnya mutu tenaga kerja kita yang berakibat pada rendahnya mutu sistem pendidikannya (Nur, 2001).

Pendidikan memegang peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian pengendalian mutu pendidikan, bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam mengembangkan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas (Sukmadinata dkk, 2006). Sumber daya manusia yang bermutu hanya dapat diwujudkan dengan pendidikan yang bermutu (Widodo, 2015).

Berbagai permasalahan dihadapi dunia pendidikan di Indonesia, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari guru, serta mutu profesionalisme dan kinerja guru. Semua masalah-masalah dari komponen-

komponen pendidikan tersebut berujung pada rendahnya mutu pendidikan di Indonesia (Sukmadinata dkk, 2006).

Berbagai hal dapat menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dari Solehan dalam jurnalnya yang berjudul, Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim menyatakan bahwa “Faktor penghambat mutu pendidikan adalah masih rendahnya motivasi belajar siswa, sumber daya pegawai belum maksimal, rendahnya tingkat disiplin guru dan ketersediaan dana masih kurang” (Solehan, 2014).

Satori (dalam Hadis, 2014) menyatakan bahwa “dilihat dari segi analisis kelembagaan pendidikan, faktor dominan yang mempengaruhi mutu pendidikan ialah faktor potensi siswa, profesional pendidik, fasilitas pendidikan, dan budaya lembaga pendidikan” (Hadis, 2014).

Salah satu hal yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah karena rendahnya kualitas pengajar atau guru. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Wawan dalam jurnalnya yang berjudul Pengembangan Kinerja Guru Guna Peningkatan Kualitas Pendidikan yang menyebutkan bahwa “aspek kompetensi guru yang masih sangat kurang dalam menjalankan tugasnya, mengakibatkan tujuan pendidikan belum bisa tercapai” (Jumari 2013). Hasil penelitian dari Wawan (2012) sejalan dengan apa yang disampaikan oleh M Firdaus, LSM Education Network for Justice (E-Net) bahwa “mutu pendidikan Indonesia dari segi aspek kualitas input/pengajar, diberi nilai E dan menduduki peringkat terakhir alias ke 14 dari negara-negara berkembang di Asia Pacific” ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com), diakses pada tanggal 26 Oktober 2016).

Kusumaatmadja dalam Zahera menyatakan bahwa keberhasilan proses belajar mengajar disekolah, baik dalam lingkup kurikulum, metode mengajar, dan sarana pendidikan lainnya tidak menjamin pelaksanaan pendidikan, tetapi sangat ditentukan oleh guru sebagai pelaksananya (Tenriningsih, 2012). Secara lebih khusus, guru merupakan faktor penting yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pembelajaran (Tenriningsih, 2012).

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, dan berada dititik sentral dari setiap usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan. Seperti apa yang disampaikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) terdahulu, Anies R Baswedan pada Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Pendidikan se-Provinsi Jambi di Ratu Convention Center (RCC), Kota Jambi bahwa "Tingginya angka melek huruf di Indonesia kurang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan karena angkanya saja yang tinggi, sedangkan kualitas penduduk Indonesia yang melek huruf tersebut tetap rendah. Kondisi tersebut dipengaruhi rendahnya kualitas guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai kompetensi guru di Indonesia yang tidak mencapai 50 atau setengah dari skor maksimal kompetensi guru sebesar 100. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas guru di Indonesia masih rendah. Rendahnya kualitas guru menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Jadi, peningkatan kualitas pendidikan tidak tergantung pada kurikulum, melainkan tergantung pada kualitas guru." ([www.beritasatu.com](http://www.beritasatu.com), di akses pada tanggal 26 oktober 2016)

Melihat pentingnya posisi guru dalam dunia pendidikan, maka sumber daya manusia (SDM) yang unggul adalah hal mutlak dalam proses

pembelajaran. Seorang guru harus memenuhi standar pendidik yang dapat dicapai dengan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik. Dalam Diskusi Forum Asia Afrika tentang “LPTK kembali ke Khitah Pendidikan Guru Abad 21” bersama Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan, Dewan Guru besar UPI dan Rektor UPI menjelaskan bahwa salah satu dari 17 sasaran SDG (Sustainable Development Goals, 2015-2030) yang dideklarasikan oleh PBB adalah “By 2030 all governments ensure that all learners are taught by qualified, professionally-trained, motivated and well-supported teachers”. Sasaran tersebut kurang lebih menyatakan bahwa proses pendidikan harus didukung oleh guru-guru yang memiliki kualifikasi, terlatih-profesional, memiliki motivasi yang tinggi, serta didukung penuh ([www.pikiran-rakyat.com](http://www.pikiran-rakyat.com), diakses pada tanggal 27 oktober 2016).

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut serta pencapaian salah satu sasaran SDG, maka peningkatan kualitas guru di Indonesia menjadi upaya strategis yang harus dilakukan yang akan menentukan kualitas generasi berikutnya dari bangsa Indonesia.

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi,

dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya (Srinalia, 2015).

Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Selain memberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya, guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya (Fathurrohman, 2011).

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat, Pasal 10 (1) kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (2) ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah (Arifin, 2007) .

Menurut Pupuh Fathurrohman (2001), *performance* guru dalam mengajar dipengaruhi berbagai faktor, seperti tipe kepribadian, latar belakang pendidikan, pengalaman dan yang tak kalah penting adalah pandangan filosofis guru kepada murid (Fathurrohman, 2011).

Guru dapat mencapai pembelajaran optimal apabila memiliki keyakinan terhadap kemampuannya, keyakinan guru akan kemampuannya dibidang mengajar sangat mempengaruhi prestasi siswa dan kualitas pendidikan. Hal

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2015) bahwa “ada pengaruh positif secara parsial keterampilan mengajar guru terhadap prestasi belajar akuntansi siswa kelas XI Akuntansi SMK Ma’arif NU Talang Tegal. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik keterampilan mengajar guru, maka semakin baik pula prestasi belajar siswa. Keyakinan guru mengenai kemampuan di bidang pengajaran disebut efikasi diri guru (Arinda, 2013).

Efikasi diri itu sendiri ialah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu (Ormord, 2008). Efikasi diri sebagai guru akan mempunyai dampak besar pada kualitas pembelajaran yang dialami siswa (Santrock, 2011). Hasil penelitian dari Khursid dkk (2012) menyatakan bahwa guru yang memiliki efikasi diri tinggi dapat mengajar lebih baik karena memiliki kepercayaan diri dan motivasi tinggi (Arinda, 2013).

Selain itu efikasi diri guru juga mempengaruhi pilihan kegiatan, tujuan, usaha, dan persistensi mereka (Ormord, 2008). Hasil penelitian Matthews (dalam Hadjam, 2011) menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi aktivitas, motivasi, kognisi dan emosi individu selama pelaksanaan tugas. Masalah-masalah yang sering dihadapi guru seperti performa fisik, tugas akademis, performa dalam pekerjaan, kemampuan untuk mengatasi kecemasan dan depresi dapat ditingkatkan melalui efikasi diri (Arinda, 2013).

Efikasi diri guru sangat penting dimiliki dan mempengaruhi siswa sebagai anak didik. Siswa akan lebih mungkin meraih level yang tinggi ketika guru mereka memiliki keyakinan (efikasi diri) bahwa mereka dapat membantu siswa menguasai berbagai topik dikelas (Ormord, 2008). Hasil



penelitian dari Mojavezi (2012) menyatakan bahwa efikasi diri guru memiliki pengaruh positif terhadap motivasi belajar dan prestasi belajar siswa.

Melby menyatakan bahwa efikasi diri sebagai guru akan mempunyai dampak besar pada kualitas pembelajaran yang dialami siswa. Siswa dapat belajar jauh lebih banyak dari guru dengan efikasi diri dibandingkan dari mereka yang dirundung keragu-raguan pada diri sendiri. Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemarah dan otoriter (Hadjam, 2011).

Guru dengan efikasi diri rendah sering terperosok dalam permasalahan kelas dan cenderung mengatakan bahwa kemampuan siswa yang rendah merupakan alasan mengapa siswa mereka tidak menguasai pelajaran (Santrock, 2011).

Setiap kegiatan belajar mengajar selalu melibatkan dua pelaku aktif, yaitu guru dan siswa. Guru sebagai pengajar merupakan pencipta kondisi belajar siswa yang didesain secara sengaja, sistematis dan berkesinambungan. Sedangkan anak sebagai subyek pembelajaran merupakan pihak yang menikmati kondisi belajar yang diciptakan guru (Fathurrohman, 2011).

Guru yang mempunyai efikasi diri rendah tidak mempunyai kepercayaan dalam kemampuan mereka untuk mengelola kelas mereka, menjadi tertekan dan marah pada perilaku buruk siswa, bersikap pesimistis terhadap kemampuan siswa untuk maju, mengambil pandangan melindungi atas pekerjaan mereka, sering memilih model pendisiplinan yang restriktif dan menggunakan sistem hukuman, serta mengatakan bahwa jika mereka dapat

mengulang semuanya mereka tidak akan memilih mengajar sebagai profesi (Santrock, 2011). Hasil penelitian dari Zee & Koomen (2016) dalam jurnal yang berjudul "*Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being*" menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri guru dengan penyesuaian akademis siswa, pola perilaku dan praktik guru yang berkaitan dengan kualitas kelas, dan faktor-faktor yang mendasari kesejahteraan psikologis guru, termasuk pencapaian pribadi, kepuasan kerja, dan komitmen.

Dari beberapa hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa betapa pentingnya memiliki efikasi diri bagi seorang guru. Guru merupakan faktor yang dominan dan paling penting dalam pendidikan terutama dalam proses pembelajaran, karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh sebab itu, guru seyogyanya memiliki perilaku dan efikasi (kemampuan) diri yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimiliki, guru perlu menguasai berbagai ilmu sebagai kompetensi yang dimilikinya (Muyasaroh, 2012).

Dalam wawancara awal yang dilakukan dengan salah seorang pengawas sekolah berdasarkan hasil pengamatannya selama ini bahwa, sebagian besar guru merasa tidak yakin dengan kemampuan mereka. Mereka merasa tidak yakin dapat mengajar dengan optimal karena merasa kemampuan mereka masih sangat kurang dan tidak sebanding, terutama dalam bidang teknologi. Metode yang mereka gunakan pun tidak bervariasi sehingga hal tersebut menimbulkan perasaan bosan dan jenuh dari siswa,

sehingga siswa tidak termotivasi untuk belajar, motivasi belajar yang rendah dari siswa dapat berakibat rendahnya prestasi belajar siswa dan hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan di Indonesia.

Menurut Bandura (1997), faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri antara lain, budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan dirinya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Miranti (2016) yang menyimpulkan bahwa, terdapat perbedaan antara *self efficacy* siswa laki-laki dan siswa perempuan sebesar 1% kelas VIII SMP se-Kecamatan Teluk Betung Selatan. Tidak sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Hadaning (2014) justru malah menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara efikasi diri antara siswa laki-laki dan perempuan kelas X di SMA Al-Azhar Menganti Gresik.

Hasil penelitian dari Rosyidah & Ratnasari menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear langsung antara pengalaman dan efikasi mengajar. Serta tidak ada hubungan antara sertifikasi dengan efikasi mengajar. Hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Klassen, Robert, & Ming (2010) dalam jurnalnya yang berjudul "*Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress*" yang menunjukkan bahwa pengalaman bertahun-tahun guru menunjukkan bahwa terdapat hubungan nonlinear dengan ketiga faktor self-efficacy, meningkat dari awal karir ke pertengahan karir dan kemudian turun setelahnya.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai efikasi diri guru sehingga hal tersebut menarik

penulis untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai efikasi diri guru berdasarkan faktor demografi. Faktor demografi yang dimaksud ialah gender, masa kerja, usia, status kepegawaian, dan tingkat pendidikan akhir. Selain melihat gambaran mengenai efikasi diri guru berdasarkan faktor demografi, penulis juga akan membandingkan efikasi diri guru berdasarkan faktor demografinya.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana efikasi diri guru di Kab. Maros ditinjau dari faktor demografi ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan fokus penelitian yang diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat gambaran secara umum mengenai efikasi diri guru di Kab. Maros ditinjau dari faktor demografi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

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

###### **a. Psikologis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan menambah ilmu dalam lingkup psikologi sosial dan psikologi pendidikan mengenai arti penting dari efikasi diri dalam konteks guru.

###### **b. Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi kepada penelitian selanjutnya, yang akan mengkaji lebih dalam mengenai

efikasi diri guru, serta diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti yang lain.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi guru terkait akan pentingnya memiliki efikasi diri. Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan sedikit gambaran kepada guru-guru agar lebih meyakinkan diri mereka sehingga tumbuh efikasi diri dalam diri mereka.

### b. Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada pihak sekolah agar lebih memperhatikan masalah psikologis yang bisa jadi menghambat proses belajar mengajar seperti efikasi diri, baik siswa ataupun guru.

### c. Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada pemerintah khususnya dinas pendidikan selaku yang berwenang dalam bidang pendidikan, betapa penting memiliki efikasi diri. Pemerintah juga diharapkan dapat memberi solusi dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri guru, siswa, kepala sekolah bahkan pihak-pihak yang tidak langsung bersentuhan dengan proses belajar mengajar. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan mewujudkan tujuan pendidikan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Efikasi diri

##### 1. Pengertian Efikasi Diri

Secara umum, *self-efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu (Ormord, 2008).

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self efficacy*), ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sementara itu, Baron dan Byrbe (1991) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Ghufron, 2014).

Bandura (1997) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut dia, efikasi diri tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan

dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya (Ghufron, 2014).

Bandura mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang akan kapabilitasnya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan rangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan pencapaian tertentu dan merupakan prediktor yang kuat untuk perilaku (Woolfolk, 2009). Efikasi diri berkaitan dengan penilaian tentang kapabilitas pribadi. (Woolfolk, 2009).

Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Gist dan Mitchell (dalam Judge dan Erez, 2001) mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Ghufron, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

## 2. Sumber-Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Woolfolk, 2009) mengidentifikasi tiga sumber ekspektasi efikasi-diri :

### a. *Mastery experience*

Pengalaman langsung, yang merupakan sumber informasi efikasi yang paling kuat. Kesuksesan menaikkan keyakinan efikasi, sementara kegagalan menurunkan efikasi. Tingkat

arousal memengaruhi efikasi diri, tergantung bagaimana *arousal* itu di interpretasikan. Arousal ialah reaksi fisik dan psikologis yang menyebabkan seseorang merasa *alert* (siaga), bergairah, atau tegang.

b. *Vicarious experience*

*Vicarious experience* (pengalaman orang lain), seseorang memberikan contoh penyelesaian. Semakin dekat seseorang mengidentifikasi diri dengan sang model, akan semakin besar pula dampaknya pada efikasi diri. Bila sang model bekerja dengan baik, efikasi diri meningkat, tetapi apabila sang model bekerja dengan buruk, ekspektasi efikasi diri menurun. Meskipun *mastery experience* secara umum diakui sebagai sumber keyakinan efikasi paling berpengaruh pada orang dewasa, Keyser dan Barling (1981) menemukan bahwa anak-anak lebih bersandar pada modelling sebagai sumber informasi efikasi diri.

c. Persuasi sosial

Persuasi sosial dapat berupa “pep talk” atau umpan balik spesifik atas kinerja. Persuasi sosial sendiri dapat membuat siswa mengerahkan usaha, mengupayakan strategi-strategi baru, atau berusaha cukup keras untuk mencapai kesuksesan (Bandura, 1982). Persuasi sosial dapat menangkal *setback* yang telah menyebabkan seseorang meragukan dirinya dan menginterupsi persistensi. Potensi persuasi bergantung pada



kredibilitas, dapat dipercaya, dan keahlian pemberi persuasinya (Bandura, 1997).

### 3. Aspek-aspek efikasi diri

Menurut Bandura, 1997 (dalam Ghufron, 2014), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini adalah tiga dimensi tersebut.

#### a. Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau hindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

#### b. Dimensi kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkah kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu

tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c. Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

4. Hal-hal yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*

Ormord (2008), mengemukakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi perilaku individu, yaitu :

a. Pilihan aktivitas

Individu cenderung memilih tugas dan aktivitas yang mereka yakin akan berhasil dan menghindari tugas dan aktivitas yang mereka yakini akan gagal.

b. Tujuan

Orang menetapkan tujuan yang lebih tinggi bagi diri mereka sendiri ketika mereka memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam bidang tertentu. Pilihan mereka juga seringkali konsisten dengan stereotype gender.

c. Usaha dan Persistensi

Orang dengan perasaan *self efficacy* yang tinggi lebih mungkin mengerahkan segenap tenaga ketika mencoba suatu tugas baru. Mereka juga lebih mungkin gigih dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah akan bersikap setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan.

d. Pembelajaran dan prestasi

Orang dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih banyak belajar dan berprestasi daripada mereka yang *self-efficacy* rendah. Hal ini benar bahkan ketika tingkat kemampuan aktual sama. Dengan kata lain, ketika beberapa individu memiliki kemampuan yang sama, mereka yang yakin dapat melakukan suatu tugas lebih mungkin menyelesaikan tugas tersebut secara sukses daripada mereka yang tidak yakin mampu mencapai keberhasilan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bisa mencapai tingkatan yang luar biasa sebagaimana karena mereka terlibat dalam proses-proses kognitif yang meningkatkan pembelajaran, menaruh perhatian, mengorganisasi, mengelaborasi, dan seterusnya.

Idealnya, individu memiliki pemahaman yang akurat dan masuk akal akan apa yang dapat dan tidak dapat mereka capai, sehingga bisa dimaksimalkan (kekuatan) dan diatasi (kelemahan). Kepercayaan diri berlebihan seringkali dapat membawa manfaat, karena hal itu mendorong pembelajar melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang

yang akan membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru (Ormord, 2008). Tapi, Bandura (dalam Ormord 2008) menyatakan bahwa terlalu percaya diri juga memiliki potensi kegagalan karena ekspektasi yang tidak realistis atau berusaha setengah hati untuk mencapai kesuksesan.

Menurut ormord (2008), guru yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mengenai keefektivan mereka di kelas, mereka mempengaruhi prestasi siswa dalam beberapa hal :

- a. Guru lebih bersedia mencoba strategi-strategi mengajar yang baru yang membantu siswa belajar secara lebih baik.
- b. Guru memiliki ekspektasi yang lebih tinggi akan performa para siswa, dan karena itu menetapkan standar performa yang lebih tinggi pula.
- c. Guru mengerahkan usaha yang lebih besar dalam pengajaran mereka dan lebih gigih membantu siswa belajar.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Terdapat 3 sumber efikasi diri yaitu, *Mastery experience*, *Vicaroues experience*, dan Persuasi sosial. Efikasi diri setiap individu berbeda dan memiliki dimensi yang berbeda pula, yaitu dimensi tingkat, dimensi kekuatan, dan dimensi generalisasi. Hal-hal yang dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang seperti pilihan aktivitas, tujuan, usaha dan persistensi, serta pembelajaran dan prestasi.

## B. Guru

### 1. Pengertian Guru

Menurut UU Sisdiknas 2003 menjelaskan bahwa guru ialah pendidik profesional yang wajib memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Syah, 2016). Dalam hal ini, kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru tidak hanya berorientasi pada kecakapan-kecakapan yang berdimensi ranah cipta saja tetapi kecakapan yang berdimensi ranah rasa dan karsa (Syah, 2016).

Guru sebagai pendidik ataupun pengajar merupakan faktor penentu kesuksesan setiap usaha pendidikan. Hal tersebut menunjukkan betapa signifikan posisi guru dalam dunia pendidikan (Syah, 2016).

Djamarah (dalam Fathurohman, 2011) menjelaskan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Selain memberikan sejumlah ilmu pengetahuan, guru juga bertugas menanamkan nilai-nilai dan sikap kepada anak didik agar anak didik memiliki kepribadian yang paripurna. Dengan keilmuan yang dimilikinya guru membimbing anak didik dalam mengembangkan potensinya (Fathurohman, 2011).

Menurut Fathurrohman (2001), performance guru dalam mengajar dipengaruhi berbagai faktor, seperti tipe kepribadian, latar belakang pendidikan, pengalaman dan yang tak kalah penting adalah pandangan filosofis guru kepada murid.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang bertugas untuk memberi ilmu

pengetahuan kepada anak didik, yang tidak hanya berupa pelajaran-pelajaran sekolah tetapi juga pengetahuan sikap dan moral.

## 2. Kompetensi Guru

Menurut Rusman (2012), kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional, meliputi :

### a. Kompetensi Pedagogik

Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan perencanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir a). Artinya guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru harus menguasai manajemen kurikulum, melaksanakan kurikulum, dan mengevaluasi kurikulum, serta memiliki pemahaman tentang psikologi pendidikan, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan peserta didik agar kegiatan pembelajaran lebih bermakna dan berhasil.

### b. Kompetensi Personal

Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir b). Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga

mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani.

c. Kompetensi Profesional

Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir c). Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoretis, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.

d. Kompetensi sosial

Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir d). Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.

### 3. Peranan Guru

Menurut Rusman (2013), guru memiliki peranan yang berkaitan dengan kompetensinya sebagai guru, yakni

#### a. Guru sebagai Demonstrator

Guru hendaknya menguasai bahan atau materi belajar yang akan diajarkannya dan mengembangkannya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai siswa.

#### b. Guru sebagai Pengelola kelas

Guru hendaknya mampu melakukan penanganan pada kelas. Lingkungan kelas dikelola agar kegiatan pembelajaran terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan. Kualitas dan kuantitas belajar siswa bergantung pada guru, hubungan pribadi antara siswa dalam kelas, dan kondisi atau suasana di dalam kelas. Sebagai manajer, guru bertanggung jawab memelihara lingkungan kelas, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses-proses intelektual dan sosial dalam kelasnya.

#### c. Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator guru menjadi perantara dalam hubungan antara manusia. Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar.



d. Guru sebagai evaluator

Setiap kali proses belajar mengajar, guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Penilaian perlu dilakukan, karena didalam penilaian, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap materi pelajaran, serta ketepatan metode mengajar yang digunakan.

**C. *Teacher's Sense of Efficacy***

Menurut Woolfolk, *teacher's sense of efficacy* adalah keyakinan guru bahwa dirinya mampu menjangkau bahkan siswa-siswa yang paling sulit untuk membantu mereka belajar, tampaknya merupakan salah satu di antara sedikit karakteristik personal guru yang berkorelasi dengan prestasi siswa. Teori efikasi-diri memprediksi bahwa guru dengan *sense of efficacy* tinggi bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama bahkan bila siswanya sulit diajar, sebagian karena mereka percaya pada dirinya dan siswanya. Selain itu, mereka tidak begitu banyak mengalami kelelahan fisik atau emosional (Woolfolk, 2009).

Hasil penelitian Woolfolk menemukan bahwa para calon guru cenderung meningkat *sense of efficacy*-nya sebagai konsekuensi menyelesaikan tugas mengajar. Akan tetapi, *sense of efficacy* dapat turun setelah satu tahun menjadi guru, mungkin karena dukungn dalam mengajar siswa tidak ada lagi. *Sense of efficacy* guru lebih tinggi di sekolah-sekolah tempat guru-guru lain dan para administratonya memiliki ekspektasi yang tinggi untuk siswa dan tempat guru menerima bantuan dari kepala sekolahnya dalam menyelesaikan berbagai masalah instruksional maupun manajemen (Woolfolk, 2009).

Hasil penelitian Woolfolk menunjukkan bahwa *sense of efficacy* guru tumbuh dari kesuksesan riil dengan siswa. Pengalaman atau pelatihan yang membantu kesuksesan guru dalam tugas mengajar sehari-hari akan memberikan kontribusi pada *sense of efficacy* mereka (Woolfolks, 2009).

Menurut Wheatley, guru-guru yang optimistik mungkin menetapkan tujuan yang lebih tinggi, bekerja lebih keras, mengajarkan ulang bilamana perlu, dan tetap bertahan saat menghadapi masalah. Akan tetapi, beberapa manfaat mungkin timbul setelah meragukan efikasinya sendiri. Keraguan dapat membantu terjadinya refleksi, motivasi untuk belajar, dan responsivitas yang lebih besar terhadap keanekaragaman, kolaborasi produktif, dan jenis disequilibrium yang dideskripsikan Piaget, yang memotivasi perubahan.

#### **D. Faktor Demografi**

Faktor demografi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri. Aspek dari faktor demografi yang dimaksud antara lain, budaya, gender, jabatan, status ekonomi, masa kerja/pengalaman, jenis tugas, dan tingkat pendidikan. Aspek dari faktor demografi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah gender, jabatan, masa kerja/pengalaman, usia, dan tingkat pendidikan.

##### *1. Gender*

Hasil penelitian Kiviet & Mji (2003) dalam jurnalnya yang berjudul *Sex differences in Self-Efficacy Beliefs of Elementary Science Teachers* menyatakan bahwa guru perempuan memiliki *self-efficacy* yang lebih baik daripada guru laki-laki. Guru perempuan memiliki efikasi diri yang lebih tinggi daripada pria dalam kemampuannya untuk mengelola kelas, strategi instruksional

siswa, dan keterlibatannya terhadap siswa. Guru perempuan memiliki efikasi diri lebih tinggi karena persepsi mereka yang lebih tinggi terhadap efikasi diri mereka dibanding guru laki-laki.

Perbedaan skor efikasi guru secara signifikan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Naushaba dkk (2012) dalam jurnalnya yang berjudul *Role of Gender and Teaching Experience on Teachers' Self-Efficacy* menunjukkan bahwa guru perempuan memiliki efikasi diri yang lebih baik daripada guru laki-laki.

## 2. Jabatan

Pada penelitian ini, jabatan yang dimaksud adalah guru dengan status PNS dan Honorer. Peneliti akan mengkaji lebih jauh bagaimana efikasi guru dengan status PNS dan honorer, dan melihat apakah ada perbedaan efikasi diri antara guru PNS dan honorer.

Menurut peraturan pemerintah No. 49 Tahun 2005 Pasal 1 (1) disebutkan guru terdiri dari guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru bukan pegawai negeri sipil yang disebut guru honorer. Guru berstatus PNS adalah guru yang digaji tetap oleh pemerintah, guru yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi induknya. Tenaga kerja honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah.

### 3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja atau masa kerja merupakan waktu yang pernah ditempuh oleh seseorang selama melaksanakan tugas. Pengalaman kerja dalam penelitian kali ini dibagi menjadi 2. Yakni guru dengan pengalaman kerja dibawah 5 tahun dan guru dengan pengalaman kerja di atas 5 tahun. Peneliti membagi menjadi 2 dalam aspek pengalaman kerja seperti yang dijelaskan, berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru dapat di kategorikan profesional ketika telah menjalani masa kerja di atas 5 tahun dan berhak menerima tunjangan sertifikasi.

Dalam jurnalnya yang berjudul *Role of Gender and Teaching Experience of Teachers' Self-Efficacy*, Naushaba dkk (2012) menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi pengalaman kerja guru maka semakin tinggi pula *self-efficacy* tersebut.

### 4. Usia

Menurut Santrock (2012), masa dewasa seseorang dibagi menjadi 3 fase, yaitu masa dewasa awal, masa dewasa menengah, dan masa dewasa akhir. Masa dewasa awal merupakan masa perkembangan yang diawali pada usia kurang lebih 18 – 39 tahun. Pada masa dewasa awal, ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi. Banyak individu masih mengeksplorasi jalur karier yang ingin mereka ambil, ingin menjadi individu seperti apa, dan gaya hidup seperti apa yang mereka inginkan.

Masa dewasa menengah merupakan periode perkembangan yang diawali kurang lebih pada usia 40 – 60 tahun. Masa dewasa menengah disebut juga usia paruh baya yang merupakan masa persiapan penting untuk memasuki masa dewasa akhir. Di masa ini seseorang telah mencapai dan membina kepuasan dalam kariernya, sehingga seseorang cenderung untuk melakukan refleksi, penilaian, dan evaluasi terhadap pekerjaannya saat ini dan bagaimana rencananya di masa yang akan datang. Masa dewasa akhir merupakan periode perkembangan yang dimulai kurang lebih pada usia 60 tahun ke atas..

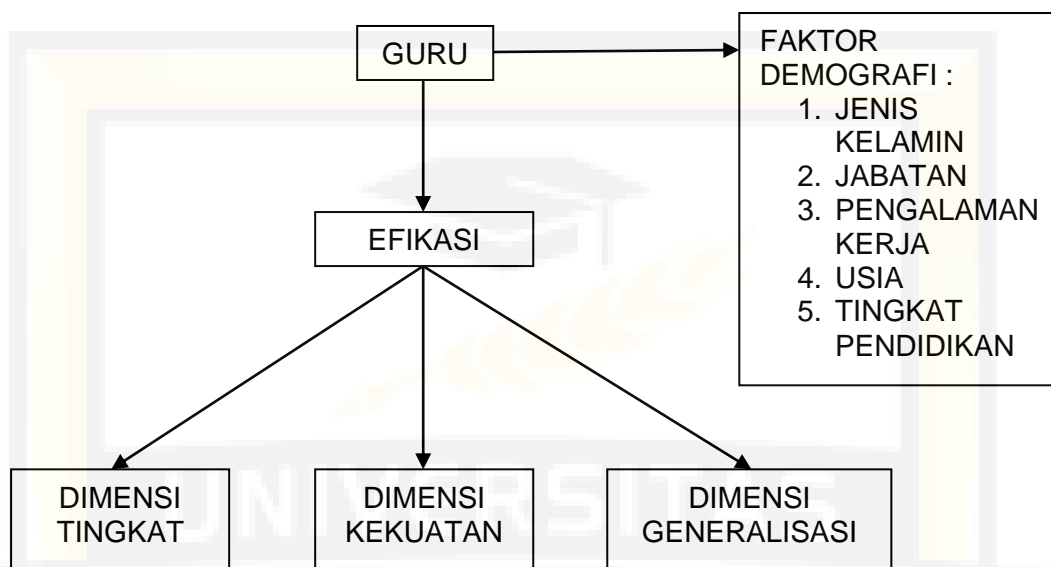
Usia yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu usia seseorang yang berada di tahap dewasa awal/dini dan dewasa madya/menengah yang dihadapkan pada penyesuaian diri terkait dengan pekerjaan. Pada masa tersebut juga merupakan masa produktif untuk bekerja sebelum di hadapkan pada masa dewasa akhir yang ditandai dengan pensiun.

#### 5. Tingkat pendidikan

Dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang dimaksud yaitu, guru dengan latar belakang pendidikan S1 dan guru dengan latar belakang pendidikan S2.

## E. Kerangka Pikir

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self efficacy*), ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Ormord (2009) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Woolfolk (2009), *teacher's sense of efficacy* adalah keyakinan guru bahwa dirinya mampu menjangkau bahkan siswa-siswa yang paling sulit untuk membantu mereka belajar.

Menurut Bandura, 1997 (dalam Ghufroon, 2014), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi, yakni dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dimensi generalisasi (*generality*).

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada efikasi diri guru yang dilihat berdasarkan faktor demografinya, dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai hal tersebut.



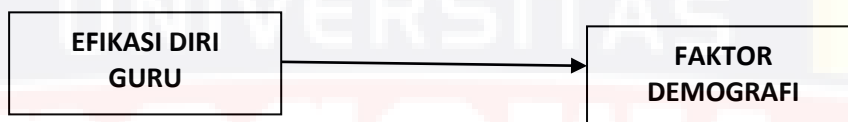
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini yaitu efikasi diri.

**Gambar 2. Identifikasi Variabel**



#### B. Definisi Operasional Penelitian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Efikasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gambaran keyakinan guru di populasi yang telah di tentukan berdasarkan skor dari skala efikasi diri yang terdiri dari tiga aspek yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dimensi generalisasi (*generality*).

#### C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

##### 1. Populasi

Menurut Hadi (2016), populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diteliti. Akan tetapi populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.



Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar pada sekolah menengah pertama di Kab. Maros dengan jumlah guru 1.439 orang yang terbagi menjadi 74 sekolah di 14 kecamatan di Kab. Maros.

## 2. Sampel

Sampel adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi dan setidaknya memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 2016). Dalam penelitian ini jumlah populasi dianggap terlalu besar, maka menurut Sugiyono (2012) bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini, sampel yang telah ditentukan berjumlah 279 orang, yang didapatkan melalui tabel *Kretjje* dengan taraf kesalahan 5%.

## 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk menentukan sampel (Hadi, 2016). Menurut Sugiyono (2012), teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. Teknik tersebut dipilih karena penentuan sampel pada penelitian ini memiliki pertimbangan tertentu sesuai dengan karakteristik yang telah di

tentukan. Adapun karakteristik pada sampel berdasarkan faktor demografi yang telah ditentukan, yakni :

1. Berprofesi sebagai guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama.
2. Guru dengan usia antara 18-60 tahun.
3. Latar belakang pendidikan S1 dan S2.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang di butuhkan untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data dapat melalui observasi, wawancara, kuesioner (angket), maupun dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan angket atau kuesioner (skala).

##### **1. Skala Efikasi diri**

Skala efikasi diri disusun berdasarkan 3 aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yaitu dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dimensi generalisasi (*generality*). Skala ini akan mengukur seberapa tinggi atau rendahnya tingkat efikasi diri dari seorang guru. Jenis skala yang digunakan dalam skala efikasi diri ini adalah skala likert, dimana skala likert itu sendiri terdiri dari 5 alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS) dengan nilai 4, Setuju (S) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable* diberi nilai satu untuk SS sampai dengan empat untuk STS.

Tabel 1. Blue Print Skala Efikasi Diri

Aspek	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Dimensi Tingkat (Level)	Memiliki keyakinan dalam merencanakan tugas	1, 15, 29, 43, 57, 64	8, 22, 36, 50	10
	Memiliki keyakinan mampu mengatur diri	2, 16, 30, 44, 58, 65	9, 23, 37, 51	10
	Memiliki keyakinan mampu menghadapi tugas-tugas yang sulit	3, 17, 31, 45, 59, 66	10, 24, 38, 52	10
Dimensi kekuatan ( <i>strength</i> )	Memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan	4, 18, 32, 46, 60, 67	11, 25, 39, 53	10
	Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan	5, 19, 33, 47, 61, 68	12, 26, 40, 54	10
Dimensi generalisasi ( <i>generality</i> )	Memiliki keyakinan mampu menghadapi berbagai situasi	6, 20, 34, 48, 62, 69	13, 27, 41, 55	10
	Memiliki keyakinan mampu menyelesaikan tugas belajar	7, 21, 35, 49, 63, 70	14, 28, 42, 56	10
Total				70

## E. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Substansi yang terpenting dalam validasi skala Psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh Aspek Keperilakuan, Indikator Keperilakuan, dan Aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur (Azwar, 2012).

Menurut Sugiyono (2012), hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, prosedur validitas yang digunakan adalah validitas isi. Menurut Azwar (2012), validitas isi merupakan prosedur validity yang keselarasan dan relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri, tapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). Dalam penelitian ini uji validitas dibantu dengan menggunakan aplikasi *lisirel*.

Skala efikasi diri terdiri dari 70 aitem. Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan *lisirel* 8,70 terdapat 67 aitem yang dinyatakan valid dan 3 aitem yang dinyatakan tidak valid. Aitem dapat dikatakan valid jika *T-value* > 1,96 dan *factor loading* bernilai positif. Berikut *blue print* skala efikasi diri setelah uji coba.

Tabel 2. Blue Print Skala Efikasi Diri setelah uji coba

Aspek	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Dimensi Tingkat (Level)	Memiliki keyakinan dalam merencanakan tugas	1, 15, 43, 57, 64	8, 22, 36, 50	9
	Memiliki keyakinan mampu mengatur diri	2, 16, 30, 44, 58, 65	9, 23, 51	9
	Memiliki keyakinan mampu menghadapi tugas-tugas yang sulit	3, 17, 31, 45, 59, 66	10, 24, 38, 52	10
Dimensi kekuatan ( <i>strength</i> )	Memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan	4, 18, 32, 46, 60, 67	11, 25, 39, 53	10
	Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan	5, 19, 33, 47, 61, 68	12, 40, 54	9
Dimensi generalisasi ( <i>generality</i> )	Memiliki keyakinan mampu menghadapi berbagai situasi	6, 20, 34, 48, 62, 69	13, 27, 41, 55	10
	Memiliki keyakinan mampu menyelesaikan tugas belajar	7, 21, 35, 49, 63, 70	14, 28, 42, 56	10
Total				67

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012), salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel. Pengertian reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat berarti juga tidak konsisten dari waktu ke waktu (Azwar, 2012).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0,0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataan pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka 1,00 belum pernah dijumpai. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS.

Adapun hasil uji reliabilitas untuk skala efikasi diri adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Reliabilitas Skala Efikasi Diri**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,993	67

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk skala efikasi diri yaitu 0,993. Hal ini menunjukkan bahwa skala efikasi diri cukup reliabel.

## F. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012). Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengkaji lebih dalam mengenai gambaran efikasi diri guru di Kab. Maros ditinjau dari faktor demografi.

Hasil pengolahan analisis deskriptif kemudian dikonversikan kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Adapun kategori yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengkategorian menurut Anwar (2012), yaitu :

**Tabel 4. Kategorisasi Penelitian**

Frekuensi	Kategori
$\mu \leq - 1,5 \sigma$	Kategori sangat rendah
$-1,5 \sigma < \mu \leq - 1,5 \sigma$	Kategori rendah
$-0,5 \sigma < \mu \leq + 0,5 \sigma$	Kategori sedang
$+0,5 < \mu \leq + 1,5 \sigma$	Kategori tinggi
$+1,5 \sigma < \mu$	Kategori sangat tinggi
Ket : $\mu$ : mean $\sigma$ : standar deviasi	

### G. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal pada penelitian ini, sebagai berikut

**Tabel 5. Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Tahun 2018											
	februari				maret				April			
	Minggu ke-				Minggu ke-				Minggu ke-			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan skala	■	■										
Pemeriksaan aitem skala oleh expert judgement			■	■								
Perbaikan hasil pemeriksaan skala					■	■						
Menyebarkan skala							■	■				
Pengolahan data hasil penelitian									■	■		

Persiapan penelitian sebelum melakukan penelitian yaitu dengan pembuatan skala penelitian yaitu skala efikasi diri yang dibuat sendiri oleh peneliti. Setelah pembuatan skala penelitian, peneliti meminta surat izin dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Bosowa untuk peneliti meminta bantuan kepada 3 dosen sebagai panel *expert* untuk menguji terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional. Setelah mendapat izin dari ketiga dosen, *expert review* dilakukan selama kurang lebih 3 minggu. Hasil penilaian dari *expert review* kemudian dianalisis melalui perhitungan Aiken's.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-uji coba untuk memeriksa apakah kalimat yang digunakan peneliti mudah dimengerti oleh responden atau tidak, serta untuk melihat seberapa besar butir item untuk skala efikasi diri yang valid dan reliabel. Pra-uji coba dilakukan oleh 63 guru yang sesuai dengan karakteristik subyek penelitian dan berlangsung pada tanggal 8 maret 2018. Hasil penelitian dari uji coba kemudian dianalisis melalui lisirel.

Pelaksanaan penelitian berlangsung kurang lebih 10 hari pada tanggal 15 maret 2018. Skala tidak dibagikan dalam sehari, karena jarak antar sekolah yang dijadikan lokasi penelitian lokasinya saling berjauhan. Subyek penelitian saat itu



juga sedang melakukan pekerjaan yang berada di luar lokasi penelitian sehingga sulit untuk bertemu dengan responden. Jumlah subyek sebanyak 279 responden yang terdiri dari 10 sekolah di Kab. Maros. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

##### 1. Deskripsi Data Penelitian

Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Pengolahan analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for windows*. Untuk mengetahui tingkat efikasi diri, peneliti menggunakan lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Adapun norma kategorisasi yang digunakan menurut Azwar (2014), yaitu :

**Tabel 6. Kategorisasi penelitian**

Frekuensi	Kategori
$\mu \leq - 1,5 \sigma$	Kategori sangat rendah
$-1,5 \sigma < \mu \leq - 1,5 \sigma$	Kategori rendah
$-0,5 \sigma < \mu \leq + 0,5 \sigma$	Kategori sedang
$+0,5 < \mu \leq + 1,5 \sigma$	Kategori tinggi
$+1,5 \sigma < \mu$	Kategori sangat tinggi
Ket : $\mu$ : mean $\sigma$ : standar deviasi	

##### a. Deskripsi statistik variabel efikasi diri

Tabel berikut ini menunjukkan skor mean dan standar deviasi variabel efikasi diri. Skor-skor ini yang selanjutnya

digunakan untuk mengetahui kategorisasi tiap karakteristik responden.

**Tabel 8. Data Empirik**

Variabel	N	Data Empirik			
		Skor			SD
		Mean	Min	Max	
Efikasi Diri	279	129,16	105,33	160,63	12,48

**Tabel 9. Data Hipotetik**

Variabel	N	Data Hipotetik			
		Skor			SD
		Mean	Min	Max	
Efikasi Diri	279	175	70	280	3,71

Dari hasil perhitungan data penelitian variabel Efikasi Diri diperoleh data empirik dengan skor mean 129,16 , skor minimal 105,33, skor maximal 160,63, dan standar deviasi sebesar 12,48. Standar deviasi merupakan rentang data atau simpangan baku yang digunakan untuk mengetahui penyimpangan antara data sampel dengan rata-ratanya.

b. Deskripsi demografi responden penelitian.

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini berdasarkan faktor demografi yaitu jenis kelamin, status kepegawaian, masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan akhir. Berikut merupakan deskripsi demografi responden.

### 1) Jenis Kelamin

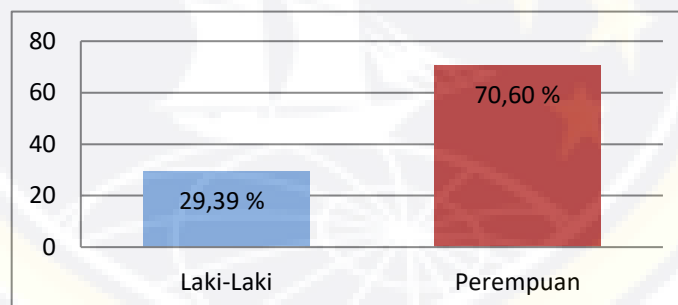
Tabel berikut menunjukkan data mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 10. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	82
Perempuan	197
<b>Total</b>	<b>279</b>

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden penelitian terdiri dari 82 orang laki-laki dan 197 orang perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, jumlah responden perempuan lebih banyak daripada jumlah responden laki-laki dengan persentase responden perempuan sebanyak 70,60% dan responden laki-laki sebanyak 29,39%.

**Gambar 3. Persentase responden berdasarkan Jenis Kelamin**



## 2) Status Kepegawaian

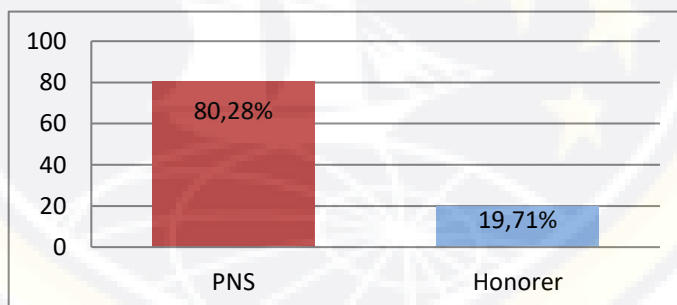
Tabel berikut menunjukkan data mengenai jumlah responden berdasarkan status kepegawaian.

**Tabel 11. Deskripsi responden berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Jumlah
PNS	224
Honorar	55
<b>Total</b>	<b>279</b>

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden penelitian terdiri dari 224 orang dengan status kepegawaian PNS dan 55 orang dengan status kepegawaian honorar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas status kepegawaian responden adalah PNS, dengan persentase sebanyak 80,28% dan 19,71% honorar.

**Gambar 4. Persentase responden berdasarkan Status Kepegawaian**



## 3) Masa kerja

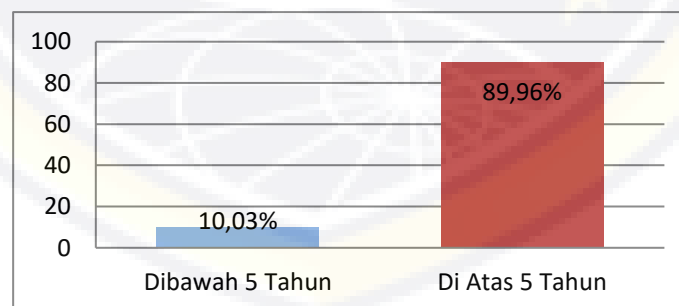
Tabel berikut menunjukkan data mengenai jumlah responden berdasarkan masa kerja.

**Tabel 12. Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja**

Kategori Masa Kerja	Jumlah
5 Tahun >	28
5 Tahun <	251
<b>Total</b>	<b>279</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdapat 28 orang dengan masa kerja di bawah 5 tahun dan 251 orang dengan masa kerja di atas 5 tahun. Dengan masa kerja terendah 1 tahun dan masa kerja tertinggi 37 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam masa kerja di atas 5 tahun dengan persentase sebanyak 89,96%, dan 10,03% berada dalam masa kerja di bawah 5 tahun.

**Gambar 5. Persentase responden berdasarkan Masa Kerja**



## 4) Usia

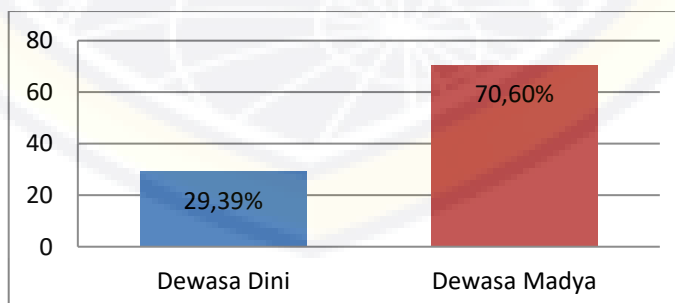
Tabel berikut menunjukkan data mengenai jumlah responden berdasarkan usia.

**Tabel 13. Deskripsi responden berdasarkan Usia**

Kategori Usia	Jumlah
Dewasa Dini	82
Dewasa Madya	197
<b>Total</b>	<b>279</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat 82 orang responden yang berada dalam kategori dewasa dini dan 197 orang responden yang berada dalam kategori dewasa madya. Usia minimum responden pada penelitian ini yaitu 22 tahun dan usia maximum responden yaitu 58 tahun. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori dewasa madya dengan persentase 70,60% dan 29,39% sisanya berada dalam kategori dewasa dini.

**Gambar 6. Persentase responden berdasarkan Usia**



## 5) Tingkat Pendidikan Terakhir

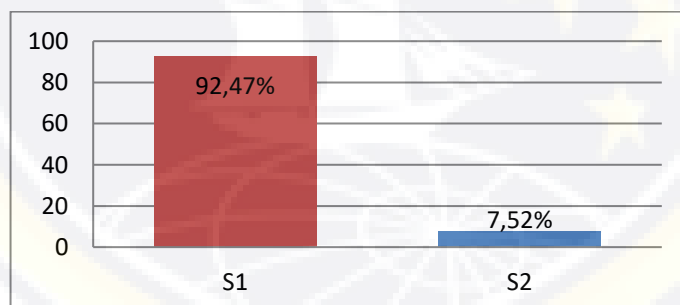
Tabel berikut menunjukkan data mengenai jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan akhir.

**Tabel 14. Deskripsi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S1	258
S2	21
<b>Total</b>	<b>279</b>

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 258 orang dan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 21 orang. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah tenaga pengajar dengan tingkat pendidikan terakhir S1 dengan persentase sebanyak 92,47% dan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 7,52%.

**Gambar 7. Persentase responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**



## c. Deskripsi kategorisasi efikasi diri

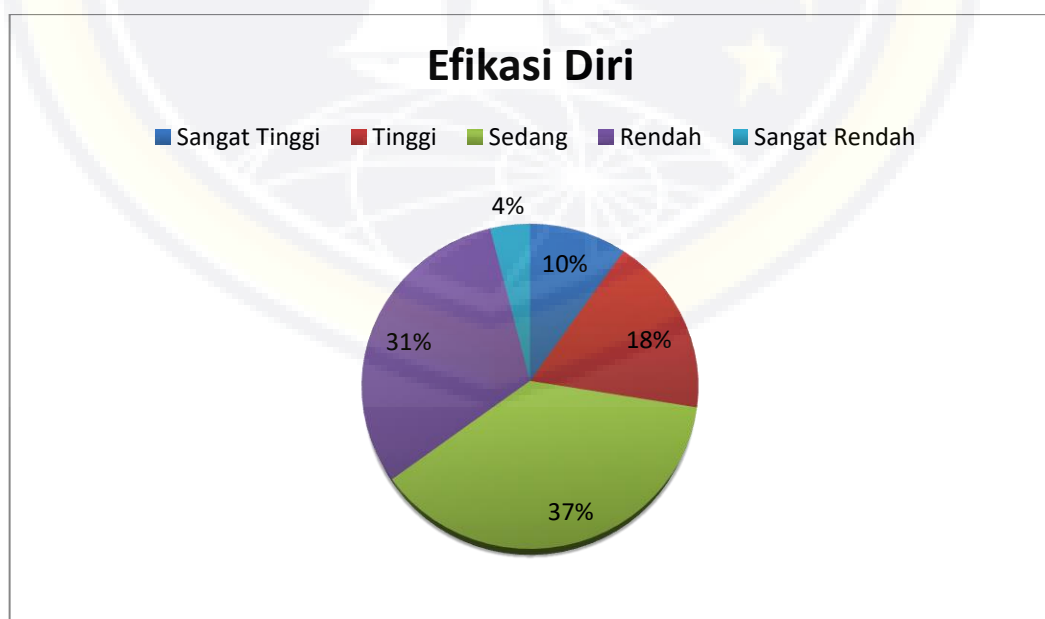
Tabel berikut ini merupakan deskripsi efikasi diri yang dikategorikan menjadi lima yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.



**Tabel 15. Kategorisasi Hasil Penelitian**

Kategori	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	27	9.67%
Tinggi	50	17.92%
Sedang	104	37.27%
Rendah	87	31.18%
Sangat Rendah	11	3.94%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100%</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 27 orang (9,67%) responden dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 50 orang (17,92%) responden dengan tingkat efikasi diri tinggi, 104 orang (37,27%) responden dengan tingkat efikasi diri sedang, 87 orang (31,18%) responden dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 11 orang (3,94%) responden dengan tingkat efikasi diri sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, mayoritas responden berada pada tingkat efikasi diri sedang.

**Gambar 8. Persentase Kategorisasi Hasil Penelitian**

- d. Deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan demografi responden

Tabel berikut ini merupakan deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan faktor demografi responden yaitu, jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir.

1) Jenis Kelamin

Tabel berikut menunjukkan data mengenai deskripsi kategorisasi berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 16. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	10	10	39	20	3	82	29.390681
Perempuan	17	40	65	67	8	197	70.609319
<b>Total</b>						<b>279</b>	<b>100%</b>

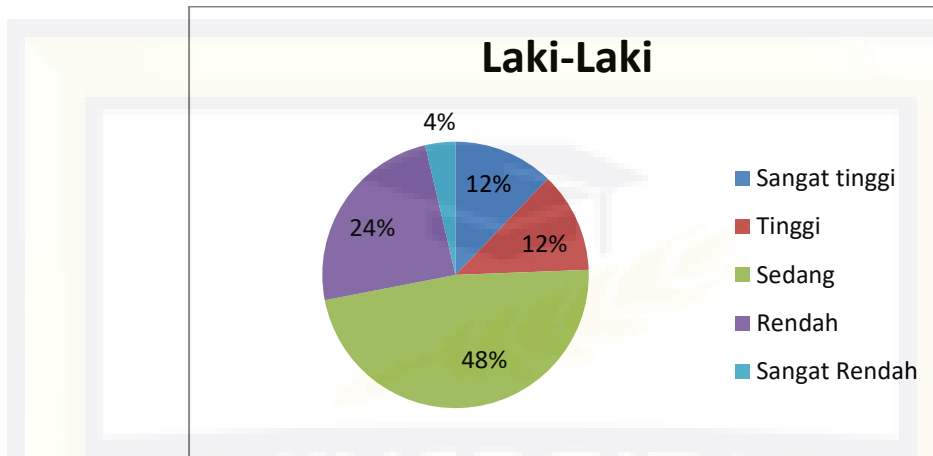
Dari tabel di atas, diketahui bahwa pada responden laki-laki terdapat 10 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 10 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 39 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 20 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 3 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

Untuk responden perempuan terdapat 17 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 40 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 65 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 67 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 8 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

Berikut persentase mengenai deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan jenis kelamin.

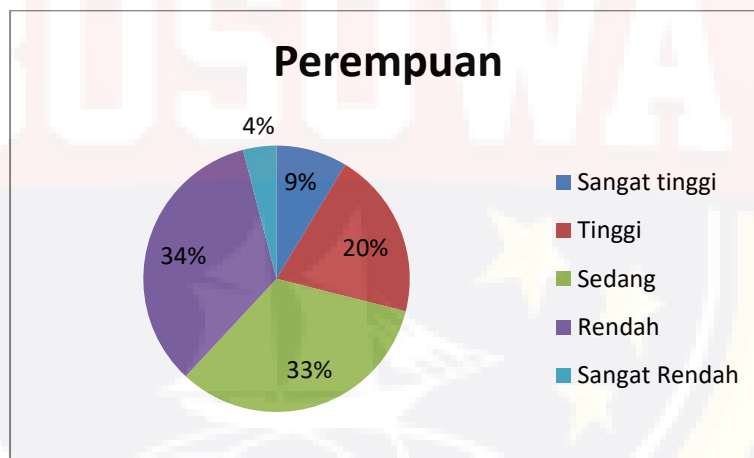
**Gambar 9. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Laki-Laki**



**Gambar 10. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Jenis**

**Kelamin Perempuan**



2) Status Kepegawaian

Tabel berikut menunjukkan data mengenai deskripsi kategorisasi berdasarkan status kepegawaian.

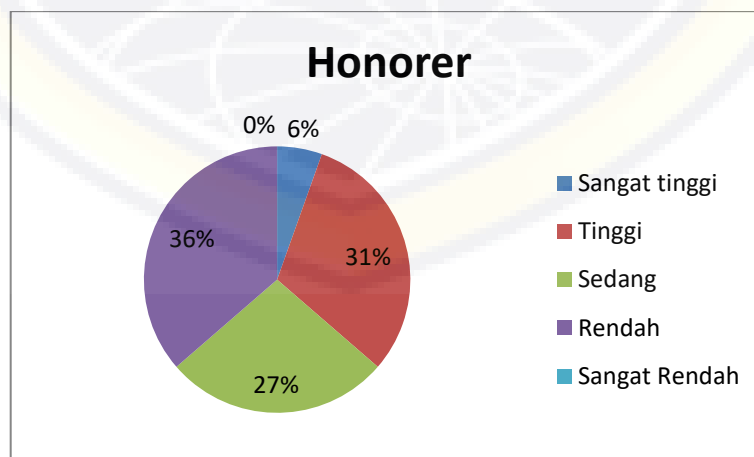
**Tabel 17. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Persentase
PNS	24	33	89	67	11	224	80.28673835
Honorer	3	17	15	20	0	55	19.71326165
<b>Total</b>						<b>279</b>	<b>100%</b>

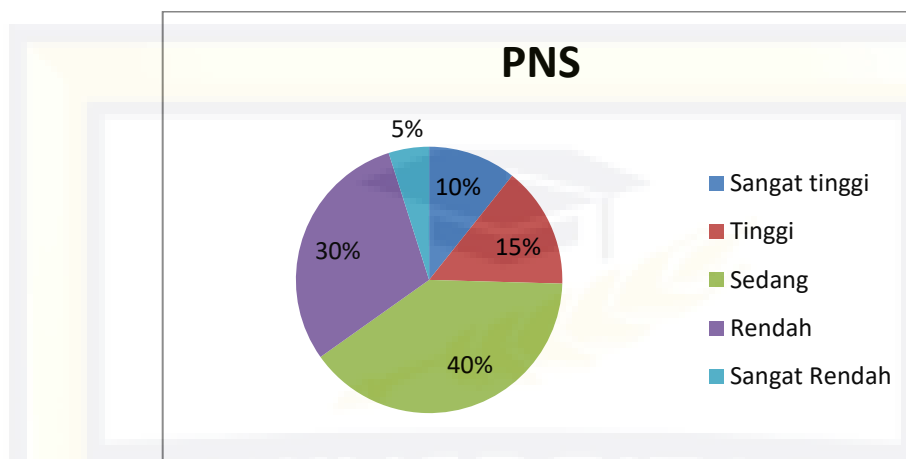
Dari tabel di atas, diketahui bahwa pada responden dengan status kepegawaian PNS terdapat 24 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 33 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 89 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 67 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 11 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

Sedangkan responden dengan status kepegawaian honorer terdapat 3 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 17 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 15 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 20 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 0 responden dengan tingkat efikasi diri sangat rendah. Berikut persentase mengenai deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan status kepegawaian.

**Gambar 10. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Status Kepegawaian Honorer**



**Gambar 11. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Status Kepegawaian PNS**



### 3) Masa Kerja

Tabel berikut menunjukkan data mengenai deskripsi kategorisasi berdasarkan masa kerja.

**Tabel 18. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Masa Kerja**

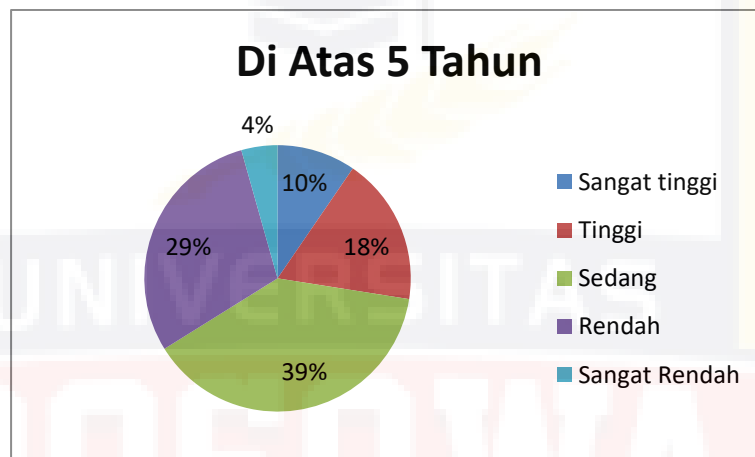
Masa Kerja	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Persentase
5 Tahun >	3	5	7	13	0	28	10.03584229
5 Tahun <	24	45	97	74	11	251	89.96415771
<b>Total</b>						<b>279</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas, diketahui bahwa responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun terdapat 3 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 5 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 7 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 13 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 0 responden dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

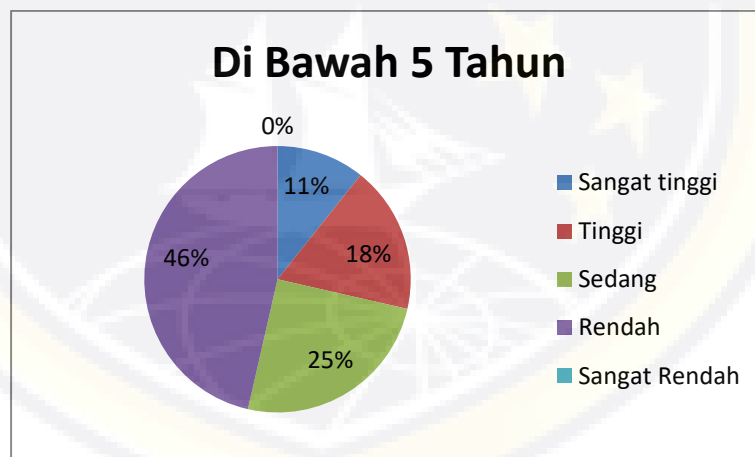
Sedangkan responden dengan masa kerja di atas 5 tahun terdapat 24 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 45 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 97 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 74 orang dengan tingkat

efikasi diri rendah, dan 11 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah. Berikut persentase mengenai deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan masa kerja.

**Gambar 12. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Masa Kerja diatas 5 Tahun**



**Gambar 13. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Masa Kerja dibawah 5 Tahun**



#### 4) Usia

Tabel berikut menunjukkan data mengenai deskripsi kategorisasi berdasarkan usia.

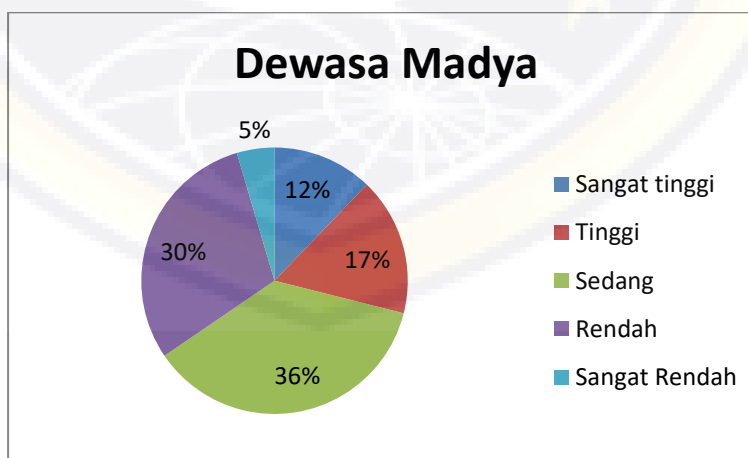
**Tabel 19. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Usia**

Usia	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Persentase
Dewasa Dini	3	17	32	28	2	82	29.390681
Dewasa Madya	24	33	72	59	9	197	70.609319
<b>Total</b>						<b>279</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan kategori usia dewasa dini terdapat 3 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 17 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 32 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 28 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 2 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

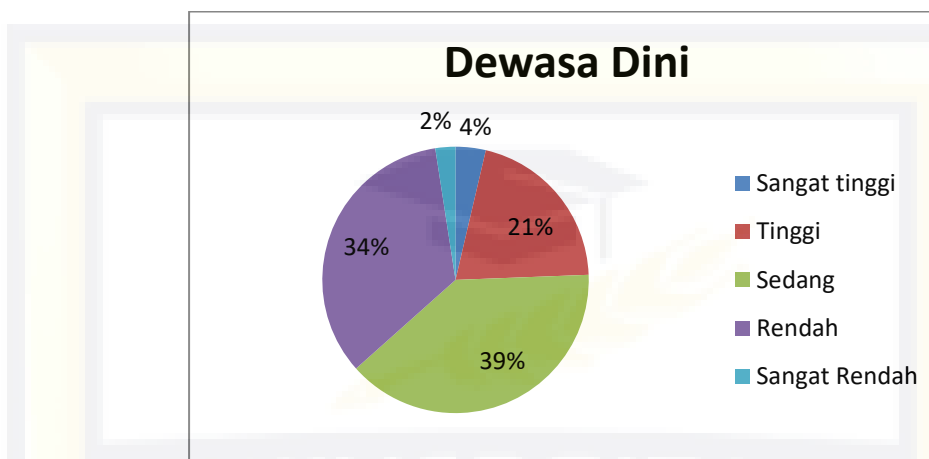
Sedangkan responden dengan kategori usia dewasa madya terdapat 24 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 33 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 72 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 59 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 9 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah. Berikut persentase mengenai deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan usia.

**Gambar 14. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Usia Dewasa Madya**



**Gambar 15. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Usia Dewasa**

*Dini*



5) Tingkat Pendidikan Akhir

Tabel berikut menunjukkan data mengenai deskripsi kategorisasi berdasarkan tingkat pendidikan akhir.

**Tabel 20. Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir**

Tingkat Pendidikan	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Persentase
S1	27	47	92	87	5	258	92.47311828
S2	0	3	12	0	6	21	7.52688172
<b>Total</b>						<b>279</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 terdapat 27 orang dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 47 orang dengan tingkat efikasi diri tinggi, 92 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, 87 orang dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 5 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

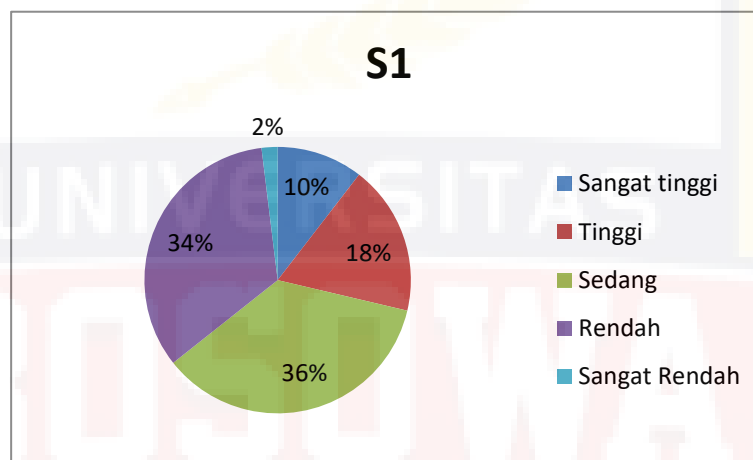
Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 tidak ada responden dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 3 orang dengan tingkat



efikasi diri tinggi, 12 orang dengan tingkat efikasi diri sedang, tidak ada responden dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 6 orang dengan tingkat efikasi diri sangat rendah. Berikut persentase mengenai deskripsi kategorisasi efikasi diri berdasarkan tingkat pendidikan akhir.

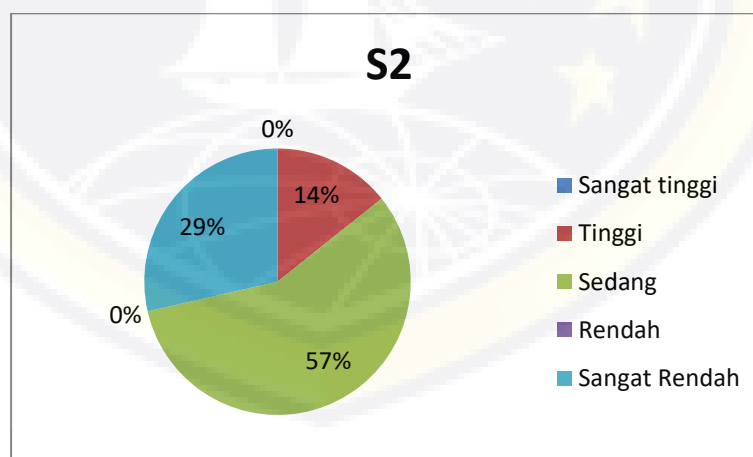
**Gambar 16. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Tingkat**

**Pendidikan Akhir S1**



**Gambar 17. Persentase Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Tingkat**

**Pendidikan Akhir S2**



Hasil uji deskriptif data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala efikasi diri yang terdiri dari 70 aitem. Skala efikasi diri ini mempunyai rentang skor 1 – 4 untuk setiap jawaban aitem, dan diberikan kepada 279 subjek. Pada hasil penelitian tersebut diperoleh mean 129,163 dan standar deviasi 12,483. Setelah dilakukan kategorisasi pada data hasil penelitian terhadap 279 subjek, maka diperoleh 27 orang (9,67%) dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi, 50 orang (17,92%) dengan tingkat efikasi diri tinggi, 104 orang (37,27%) dengan tingkat efikasi diri sedang, 87 orang (31,18%) dengan tingkat efikasi diri rendah, dan 11 orang (3,94%) dengan tingkat efikasi diri sangat rendah.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi skor skala efikasi diri diketahui bahwa sebanyak 104 orang (37,27%) dari total 279 responden guru di Kab. Maros memiliki tingkat efikasi diri sedang. Di susul guru dengan tingkat efikasi diri rendah sebanyak 87 orang (31,18%), urutan ketiga ditempati guru dengan tingkat efikasi diri tinggi sebanyak 50 orang (17,92%), urutan keempat guru dengan tingkat efikasi diri sangat tinggi sebanyak 27 orang (9,67%), dan guru dengan tingkat efikasi diri sangat rendah menempati urutan terakhir yaitu sebanyak 11 orang (3,94%).

## **B. Pembahasan**

Dari hasil uji deskriptif variabel efikasi diri yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa efikasi diri guru di Kab. Maros berada pada kategori sedang. Hal tersebut dapat di artikan bahwa guru-guru di Kab. Maros cukup mampu melakukan tugas-tugas yang diberikan, memiliki cukup keyakinan dan pengharapan terhadap kemampuannya, dan cukup mampu mengerjakan tugas dengan berbagai aktivitas dan situasi.

Efikasi diri guru sangat penting dimiliki dan mempengaruhi siswa sebagai anak didik. Efikasi diri guru berdampak besar terhadap kualitas mengajar dan prestasi siswa. Siswa akan lebih mungkin meraih level yang tinggi ketika guru mereka memiliki keyakinan bahwa mereka dapat membantu siswa menguasai berbagai topik dikelas (Ormord, 2008).

Hal tersebut di dukung pula dengan hasil penelitian dari Fitrianiingsih (2015) dalam skripsinya yang berjudul “*Self Efficacy* Guru dan Hubungannya dengan Hasil Belajar Kimia Kelas X SMA se-Kecamatan Sungai Ambawang” yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* guru kimia kelas X dengan hasil belajar kimia siswa kelas X SMA se-Kecamatan Sungai Ambawang.

Guru dengan efikasi diri merasa lebih yakin dalam menjalankan tugasnya sebagai guru, memiliki pengharapan yang tinggi sehingga memberikan standar yang tinggi ke anak didik sehingga anak didik memiliki cukup motivasi untuk berprestasi. Selain itu, guru dengan efikasi diri juga lebih kreatif dalam melaksanakan tugas, sehingga perasaan bosan yang akan timbul pada siswa maupun guru dalam proses belajar mengajar dapat dihindarkan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khayati & Sarjana (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “*Self-Efficacy and Creativity to Create Teacher Innovation*” dengan hasil bahwa efikasi diri memiliki pengaruh langsung positif terhadap inovasi guru, kreativitas berpengaruh langsung positif terhadap inovasi guru, dan efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa inovasi guru dapat ditingkatkan melalui efikasi diri dan kreativitas.

Hasil uji deskriptif variabel efikasi diri menunjukkan skor yang berbeda-beda berdasarkan faktor demografinya. Hal tersebut di dukung oleh Bandura (1997) yang menjelaskan bahwa tingkat efikasi diri tiap individu berbeda-beda, efikasi diri seseorang di pengaruhi oleh budaya, jenis kelamin, sifat dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan dirinya.

Hasil uji deskriptif variabel efikasi diri berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa guru dengan jenis kelamin laki-laki mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang, guru dengan jenis kelamin perempuan mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dalam kategori rendah. Skor mean efikasi diri untuk laki-laki lebih tinggi daripada skor mean efikasi diri perempuan, walaupun hasilnya tidak menunjukkan perbedaan skor yang signifikan namun dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini efikasi diri guru laki-laki lebih tinggi daripada efikasi diri guru perempuan. Walaupun jumlah guru perempuan jauh lebih banyak daripada guru laki-laki namun hasil skor mean menunjukkan bahwa guru laki-laki memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi daripada guru perempuan.

Hasil penelitian tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shukullaku (2013), dalam jurnalnya yang berjudul *The Relationship between Self-efficacy and Academic Performance in the Context of Gender among Albanian Students* yang menyatakan bahwa laki-laki memiliki efikasi diri yang lebih tinggi daripada perempuan dalam menerima materi, laki-laki yang mempunyai efikasi diri tinggi memiliki performa akademik yang tinggi pula karena merasa percaya diri dengan kemampuannya. Hal tersebut terjadi karena secara historis, laki-laki memiliki hasrat dalam karier yang lebih

ambisius daripada anak perempuan (Deaux & Lueptow dalam Santrock 2011).

Hasil uji deskriptif variabel efikasi diri berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa guru dengan status kepegawaian PNS mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang, dan guru dengan status kepegawaian honorer mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori rendah. Skor mean untuk efikasi diri guru PNS (129,272) dan skor efikasi diri guru honorer (128,7193). Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri guru dengan status kepegawaian PNS lebih tinggi dibandingkan guru dengan status kepegawaian honorer.

Hasil uji deskriptif variabel efikasi diri berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa guru dengan masa kerja di bawah 5 tahun mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori rendah, sedangkan guru dengan masa kerja di atas 5 tahun mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang. Skor mean untuk guru yang bekerja di atas 5 tahun lebih tinggi daripada guru dengan pengalaman kerja dibawah 5 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman seseorang memberi pengaruh terhadap keyakinan akan kemampuan mereka (*self-efficacy*). Terbukti dengan skor mean untuk guru dengan pengalaman kerja di atas 5 tahun lebih tinggi yaitu 129,345 daripada skor mean guru dengan pengalaman kerja dibawah 5 tahun yaitu 127,415.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Woolfolk, 2009) yang menyatakan bahwa sumber-sumber efikasi diri yaitu *mastery experience* (pengalaman langsung), *vicarious experience* (pengalaman orang lain), dan persuasi sosial. Menurut Bandura

pengalaman langsung seseorang merupakan sumber efikasi paling kuat. Pengalaman keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri dan pengalaman kegagalan akan melemahkan efikasi diri. Hasil penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lama mengajar terhadap efikasi diri guru. Guru dengan pengalaman dan jam terbang yang cukup merasa mampu dalam mendorong siswanya untuk belajar, sehingga hal tersebut membangkitkan motivasi siswa untuk lebih berprestasi.

Hasil uji deskriptif variabel efikasi diri berdasarkan usia menunjukkan bahwa guru dengan usia kategori dewasa dini mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang, begitu pula untuk guru dengan usia kategori dewasa madya mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang. Skor mean untuk efikasi diri guru kategori dewasa madya (40-60 tahun) lebih tinggi yaitu 129,662 dan efikasi diri guru kategori dewasa dini (18-39 tahun) menunjukkan skor mean yang lebih rendah yaitu 127,664. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru dengan usia antara 40 tahun – 60 tahun atau kategori dewasa madya memiliki efikasi diri lebih tinggi daripada guru dengan usia antara 18 tahun – 39 tahun atau kategori dewasa dini. Usia seseorang yang terus bertambah menunjukkan jam terbang yang lebih tinggi sehingga memungkinkan untuk seseorang memiliki pengalaman yang lebih banyak. Dan hasil sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman seseorang mempengaruhi tingkat efikasi diri seseorang.

Hasil uji deskriptif variabel efikasi diri berdasarkan tingkat pendidikan akhir menunjukkan bahwa guru dengan tingkat pendidikan S1 mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang, begitu pula untuk guru

dengan tingkat pendidikan S2 mayoritas memiliki tingkat efikasi diri dengan kategori sedang. Skor mean untuk guru dengan tingkat pendidikan S1 yaitu 129,486 dan guru dengan tingkat pendidikan akhir S2 memiliki skor mean 125,634. Dari hasil skor tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini guru dengan tingkat pendidikan akhir S1 memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan guru dengan tingkat pendidikan akhir S2. Walaupun secara status pendidikan, S2 lebih tinggi dan memiliki persiapan yang lebih matang untuk melaksanakan tugasnya dalam proses belajar mengajar namun guru dengan tingkat pendidikan S2 justru memiliki skor efikasi diri yang lebih rendah dari guru dengan tingkat pendidikan S1. Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Hartman (2010) dalam jurnalnya yang berjudul "*Understanding Teacher Self Efficacy and Deaf Blindness*" yang menyatakan bahwa guru dengan keterbatasan pengalaman dan pengetahuan mempunyai efikasi yang tinggi. Meskipun guru tersebut kurang dalam pengalaman dan pengetahuan, tetapi mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dan tidak mudah menyerah juga menjadikan nilai efikasi seseorang menjadi tinggi.

Jenis kelamin, status kepegawaian, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan akhir seseorang rupanya menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat efikasi diri tersebut. Seperti pengalaman mengajar responden yang mayoritas di atas 5 tahun dan usia responden yang kebanyakan berada dalam kategori dewasa madya (39 – 60 tahun). Pengalaman seseorang berperan penting dalam menentukan efikasi dirinya, pengalaman menjadi salah satu sumber efikasi diri seseorang. Seperti yang dijelaskan oleh Bandura bahwa salah satu pembentuk efikasi diri seseorang

adalah pengalaman yang memberikan perasaan keberhasilan dan kegagalan pada diri seseorang. Pengalaman keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri seseorang dan pengalaman gagal akan menurunkan tingkat efikasi diri. Begitu pula dengan usia, dengan bertambahnya usia seseorang semakin banyak pengalaman yang dapat meningkatkan pengetahuan seseorang.

Efikasi diri sebagai guru akan mempunyai dampak besar pada kualitas pembelajaran yang dialami siswa (Santrock, 2011). Karena efikasi diri guru mempengaruhi pilihan kegiatan, tujuan, usaha, dan persistensi mereka (Ormord, 2008). Masalah-masalah yang sering dihadapi guru seperti performa fisik, tugas akademis, performa dalam pekerjaan, kemampuan untuk mengatasi kecemasan dan depresi dapat ditingkatkan melalui efikasi diri (Arinda, 2013).

Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menyerah ketika menghadapi siswa yang bermasalah, cenderung suka menghukum, pemaarah dan otoriter (Hadjam, 2011).

Guru yang mempunyai efikasi diri rendah tidak mempunyai kepercayaan dalam kemampuan mereka untuk mengelola kelas mereka, menjadi tertekan dan marah pada perilaku buruk siswa, bersikap pesimistis terhadap kemampuan siswa untuk maju, mengambil pandangan melindungi atas pekerjaan mereka, sering memilih model pendisiplinan yang restriktif dan menggunakan sistem hukuman (Santrock, 2011).

Sehingga dapat dipastikan bahwa betapa penting untuk seseorang apalagi untuk guru untuk memiliki efikasi diri yang tinggi. Guru yang menjadi tiang



pendidikan dan bersentuhan langsung dengan siswa seharusnya dapat menjadi patokan untuk siswa dalam menempuh pendidikannya.

Dari pembahasan di atas dapat dilihat, sesuai tujuan dari penelitian ini untuk melihat gambaran umum efikasi diri guru di Kab. Maros maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri guru di Kab. Maros berada dalam kategori sedang yang berarti guru di Kab. Maros memiliki tingkat efikasi diri yang cukup baik. Guru dengan efikasi diri cenderung memilih untuk terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, tidak memilih-milih tugas yang mudah atau sulit, kegagalan yang mereka alami justru di jadikan pengalaman untuk menambah pengetahuan dan keterampilan untuk menghindari hal yang sama terjadi, tekun dalam menyelesaikan setiap tugas yang mereka hadapi, tidak pernah ragu-ragu dalam mengerjakan suatu hal dan selalu yakin dengan dan percaya diri dengan kemampuan mereka.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu :

1. Efikasi diri guru di Kab. Maros menunjukkan tingkat efikasi diri sedang, hal tersebut ditandai dengan sikap yang ditunjukkan oleh guru terhadap aspek-aspek efikasi diri.
2. Efikasi diri guru di Kab. Maros berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri guru laki-laki lebih tinggi daripada tingkat efikasi diri guru perempuan.
3. Efikasi diri guru di Kab. Maros berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri guru PNS lebih tinggi daripada tingkat efikasi diri guru honorer.
4. Efikasi diri guru di Kab. Maros berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri guru dengan masa kerja di atas 5 tahun lebih tinggi daripada guru dengan masa kerja di bawah 5 tahun.
5. Efikasi diri guru di Kab. Maros berdasarkan usia menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri guru dengan kategori usia dewasa madya memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi daripada guru dengan kategori usia dewasa dini.
6. Efikasi diri guru di Kab. Maros berdasarkan tingkat pendidikan akhir menunjukkan bahwa guru dengan tingkat pendidikan S1 memiliki

tingkat efikasi diri yang lebih tinggi daripada guru dengan tingkat pendidikan akhir S2.

## **B. Limitasi**

Limitasi atau kelemahan pada penelitian terletak pada proses penelitian. Peneliti menyadari bahwa dalam suatu penelitian pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Berikut peneliti uraikan keterbatasan penelitian, untuk disempurnakan pada penelitian selanjutnya :

1. Subjek peneliti hanya berfokus untuk guru yang mengajar di sekolah menengah pertama. Sehingga kemungkinan hasilnya akan berbeda ketika subjek merupakan guru dari SD atau SMA.
2. Skala efikasi diri yang dibuat oleh peneliti, hanya bisa digunakan untuk subjek guru saja.
3. Aitem pada skala penelitian terlalu banyak sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk subjek menyelesaikannya.
4. Pengisian skala penelitian kurang terkontrol sehingga terkadang jawaban yang diberikan subjek tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian lain yang akan meneliti variabel yang sama juga dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait dengan variabel tersebut.

1. Saran metodologis
  - a. Pada penelitian mengenai efikasi diri masih banyak variabel lain yang terkait, seperti kematangan karir, prokratinasi,

motivasi, bahkan prestasi seseorang, sejauh apa efikasi diri mempengaruhi variabel-variabel tersebut menarik untuk di teliti.

Untuk faktor demografi, seperti tipe kepribadian, status ekonomi, ataupun suku/budaya juga menarik untuk dilakukan penelitian lebih dalam. Sehingga peneliti memberi saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai efikasi diri untuk mempertimbangkan variabel-variabel tersebut.


- b. Efikasi diri juga baik diukur pada hampir semua kalangan, seperti karyawan kantor, dosen, maupun anak usia sekolah. Mengingat bahwa setiap individu penting untuk memiliki efikasi diri yang tinggi.

## 2. Saran Praktis

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini, tingkat efikasi diri guru di Kab. Maros berada pada kategori sedang, artinya guru tersebut memiliki cukup keyakinan akan kemampuan mereka. Namun hal tersebut tidak membuat kita bisa berpuas diri, ada baiknya kepala sekolah, pemerintah, maupun pihak-pihak terkait yang berwenang sebaiknya mulai memperhatikan mengenai hal-hal yang bersifat psikologis seperti salah satunya efikasi, tidak hanya efikasi diri guru tetapi juga efikasi diri murid, juga staf-staf yang bersentuhan langsung dalam dunia pendidikan demi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Kantor dinas pendidikan yang menaungi langsung guru-guru sekolah, sebaiknya dapat menyelenggarakan program-program

demi untuk meningkatkan efikasi diri guru maupun muridnya, seperti pelatihan, seminar, *workshop*, atau *talkshow*.





# LAMPIRAN



# LAMPIRAN 1

# BLUE PRINT SKALA

**Blue Print Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba**

Aspek	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Dimensi Tingkat (Level)	Memiliki keyakinan dalam merencanakan tugas	1, 15, 29, 43, 57, 64	8, 22, 36, 50	10
	Memiliki keyakinan mampu mengatur diri	2, 16, 30, 44, 58, 65	9, 23, 37, 51	10
	Memiliki keyakinan mampu menghadapi tugas-tugas yang sulit	3, 17, 31, 45, 59, 66	10, 24, 38, 52	10
Dimensi kekuatan ( <i>strength</i> )	Memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan	4, 18, 32, 46, 60, 67	11, 25, 39, 53	10
	Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan	5, 19, 33, 47, 61, 68	12, 26, 40, 54	10
Dimensi generalisasi ( <i>generality</i> )	Memiliki keyakinan mampu menghadapi berbagai situasi	6, 20, 34, 48, 62, 69	13, 27, 41, 55	10
	Memiliki keyakinan mampu menyelesaikan tugas belajar	7, 21, 35, 49, 63, 70	14, 28, 42, 56	10
Total				70



**Blue Print Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba**

Aspek	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Dimensi Tingkat (Level)	Memiliki keyakinan dalam merencanakan tugas	1, 15, 43, 57, 64	8, 22, 36, 50	9
	Memiliki keyakinan mampu mengatur diri	2, 16, 30, 44, 58, 65	9, 23, 51	9
	Memiliki keyakinan mampu menghadapi tugas-tugas yang sulit	3, 17, 31, 45, 59, 66	10, 24, 38, 52	10
Dimensi kekuatan ( <i>strength</i> )	Memiliki keyakinan yang kuat dalam mencapai tujuan	4, 18, 32, 46, 60, 67	11, 25, 39, 53	10
	Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan	5, 19, 33, 47, 61, 68	12, 40, 54	9
Dimensi generalisasi ( <i>generality</i> )	Memiliki keyakinan mampu menghadapi berbagai situasi	6, 20, 34, 48, 62, 69	13, 27, 41, 55	10
	Memiliki keyakinan mampu menyelesaikan tugas belajar	7, 21, 35, 49, 63, 70	14, 28, 42, 56	10
Total				67



# LAMPIRAN 2

# SKALA PENELITIAN

### SKALA EFIKASI DIRI

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan (PNS/honorer) :

Masa Jabatan :

Tingkat Pendidikan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Dibawah ini terdapat Skala Efikasi Diri yang berisi 70 pernyataan.
2. Bacalah setiap pernyataan kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan cara memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan, yaitu :
  - a. **STS** : bila **Sangat Tidak Sesuai**
  - b. **TS** : bila **Tidak Sesuai**
  - c. **S** : bila **Sesuai**
  - d. **SS** : bila **Sangat Sesuai**

Contoh jika jawaban anda **Tidak Sesuai**

No	Pernyataan	ST S	T S	S	S S
1.	Saya tidak memiliki persiapan ketika mengajar di kelas.		√		

Setiap orang mempunyai jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda.

**Skala Efikasi Diri Sebelum Uji Coba**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya percaya menyusun jadwal mengajar yang sistematis dapat memudahkan pekerjaan saya.				
2.	Saya adalah orang yang disiplin dan tepat waktu.				
3.	Tugas yang sulit mampu saya kerjakan tanpa bantuan orang lain.				
4.	Saya optimis dalam bekerja.				
5.	Saya akan menyelesaikan semua jenis pekerjaan.				
6.	Saya yakin bisa bekerja secara maksimal dalam berbagai kondisi.				
7.	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas mengajar tanpa masalah.				
8.	Tidak perlu menyusun rencana kegiatan mengajar karena kondisi di lapangan bisa tiba-tiba berubah.				
9.	Saya sering terlambat bangun pagi.				
10.	Jika pekerjaan sedang menumpuk, saya cemas tak bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu.				
11.	Saya merasa sulit mencapai tujuan pembelajaran sesuai tuntutan pekerjaan.				
12.	Saya selalu menunda pekerjaan.				
13.	Saya kesulitan melaksanakan tugas jika ada masalah yang menghambat pekerjaan.				
14.	Saya kadang ragu apa yang saya ajarkan ke siswa bisa diserap dengan optimal.				
15.	Saya yakin manajemen waktu sangat penting dalam mengerjakan tugas				
16.	Saya mengerjakan tugas sesuai deadline.				
17.	Saya mampu menyelesaikan semua tanggung jawab kerja, sesulit apapun itu.				
18.	Jika diberikan amanah kerja oleh atasan, saya yakin akan menyelesaikannya tepat waktu, walaupun itu berat.				
19.	Saya mengumpulkan tugas tepat pada waktunya.				
20.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan dengan tenan, walaupun kondisi dilapangan terjadi di luar prediksi saya.				
21.	Saya percaya tidak akan ada hambatan dalam tugas mengajar saya disekolah.				
22.	Saya menganggap tidak perlu ada jadwal kerja karena tujuan bisa saya capai cukup dengan memahami kondisi siswa.				
23.	Jika beban kerja sedang banyak saya kerap kali emosi dan susah mengontrol diri.				
24.	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu berat.				
25.	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan pembelajaran				

26.	Saya selalu menggunakan soal yang sama dalam setiap evaluasi siswa.				
27.	Saya sulit menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil.				
28.	Saya ragu dengan metode yang saya gunakan dalam mengajar tidak bisa mencapai tujuan kurikulum.				
29.	Sebelum mengajar saya selalu membaca materi yang akan saya ajarkan kepada siswa.				
30.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.				
31.	Saya adalah orang yang pantang menyerah, sesulit apapun tugas yang diberikan.				
32.	Saya yakin bisa mengerjakan setiap tugas dengan rencana yang matang.				
33.	Saya melaksanakan tugas meskipun tanpa pengawasan atasan.				
34.	Walaupun situasi tidak menentu, pekerjaan akan tetap saya kerjakan secara maksimal.				
35.	Saya yakin pekerjaan bisa saya selesaikan walau banyak rintangan.				
36.	Menyusun rencana dan jadwal pekerjaan dengan rapi dan sistematis itu merepotkan				
37.	Banyak pekerjaan terbengkalai oleh karena saya tidak disiplin waktu.				
38.	Saya enggan mengerjakan tugas-tugas yang menurut saya sulit.				
39.	Saya ragu bisa menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai harapan pimpinan.				
40.	Saya akan menyuruh orang lain menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk.				
41.	Saya akan mengusir siswa yang berbuat gaduh pada saat proses belajar mengajar				
42.	Saya akan mencari alasan jika ada pertanyaan siswa yang tidak bisa saya jawab.				
43.	Saya yakin rencana yang sistematis dan rapi akan mengantarkan kita pada kesuksesan kerja.				
44.	Saya tidak mendapat banyak masalah dalam pekerjaan karena saya disiplin dalam waktu.				
45.	Tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan.				
46.	Tugas yang diberikan atasan mampu saya selesaikan.				
47.	Saya melaksanakan rencana kerja agar tujuan kerja bisa tercapai.				
48.	Berbagai masalah mungkin saja timbul dalam pekerjaan tapi saya yakin bisa menyesuaikan diri dan menghadapi masalah-masalah tersebut.				
49.	Saya selalu memastikan apa yang saya ajarkan dapat dipahami oleh siswa.				
50.	Saya ragu rencana yang saya buat untuk satu semester bisa dijalankan dengan baik karena kondisi siswa tidak menentu.				

51.	Tidak perlu menjaga emosi dan tindakan jika menghadapi siswa yang nakal				
52.	Saya tidak yakin bisa menyelesaikan tugas yang berat.				
53.	Saya tidak mampu memberikan solusi kepada siswa ketika ada perbedaan pendapat dalam diskusi kelompok.				
54.	Saya akan bolos mengajar ketika atasan tidak mengawasi.				
55.	Saya tidak mampu mengajar ketika ada keributan dikelas.				
56.	Saya tidak peduli pendapat siswa, yang penting tugas saya dalam mengajar telah saya laksanakan.				
57.	Menjelaskan tujuan dan kompetensi dasar sangat penting sebelum memberikan materi kepada siswa.				
58.	Saya selalu mempersiapkan alat dan bahan materi sebelum mengajar.				
59.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan, walaupun lebih sulit daripada tugas rekan kerja yang lain.				
60.	Saya yakin dapat mencapai target kerja sesuai yang diinginkan.				
61.	Saya konsisten mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan.				
62.	Saya mampu menciptakan kondisi yang nyaman dikelas.				
63.	Saya yakin siswa bisa menyerap pelajaran yang saya berikan dikelas.				
64.	Saya yakin dalam mencapai tujuan karena sudah menyusun rencana dengan sistematis				
65.	Saya yakin tidak akan mendapat banyak masalah dalam pekerjaan karena saya adalah orang yang pandai mengatur diri sendiri.				
66.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan mendesak meski tugas lain menumpuk				
67.	Saya yakin bisa mencapai tujuan pembelajaran meski banyak rintangan.				
68.	Pekerjaan di sekolah selalu saya kerjakan dengan konsisten.				
69.	Semua masalah disekolah bisa diatasi asal kita mampu menyesuaikan diri.				
70.	Saya siap bekerja keras dalam mengajar dan mencapai tujuan kurikulum.				

Terima Kasih

**Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba**

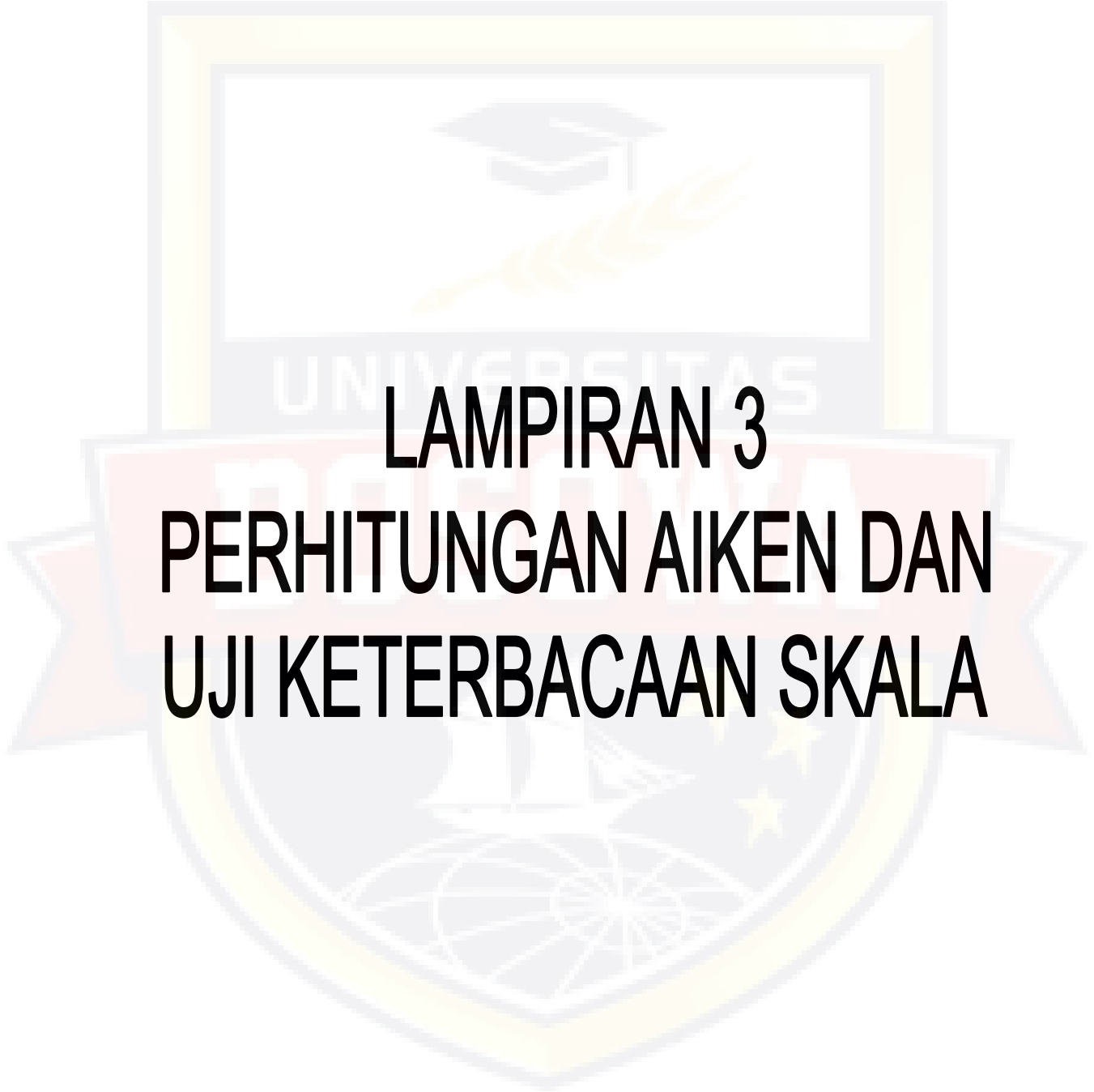
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya percaya menyusun jadwal mengajar yang sistematis dapat memudahkan pekerjaan saya.				
2.	Saya adalah orang yang disiplin dan tepat waktu.				
3.	Tugas yang sulit mampu saya kerjakan tanpa bantuan orang lain.				
4.	Saya optimis dalam bekerja.				
5.	Saya akan menyelesaikan semua jenis pekerjaan.				
6.	Saya yakin bisa bekerja secara maksimal dalam berbagai kondisi.				
7.	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas mengajar tanpa masalah.				
8.	Tidak perlu menyusun rencana kegiatan mengajar karena kondisi di lapangan bisa tiba-tiba berubah.				
9.	Saya sering terlambat bangun pagi.				
10.	Jika pekerjaan sedang menumpuk, saya cemas tak bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu.				
11.	Saya merasa sulit mencapai tujuan pembelajaran sesuai tuntutan pekerjaan.				
12.	Saya selalu menunda pekerjaan.				
13.	Saya kesulitan melaksanakan tugas jika ada masalah yang menghambat pekerjaan.				
14.	Saya kadang ragu apa yang saya ajarkan ke siswa bisa diserap dengan optimal.				
15.	Saya yakin manajemen waktu sangat penting dalam mengerjakan tugas				
16.	Saya mengerjakan tugas sesuai deadline.				
17.	Saya mampu menyelesaikan semua tanggung jawab kerja, sesulit apapun itu.				
18.	Jika diberikan amanah kerja oleh atasan, saya yakin akan menyelesaikannya tepat waktu, walaupun itu berat.				
19.	Saya mengumpulkan tugas tepat pada waktunya.				
20.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan dengan tenang, walaupun kondisi dilapangan terjadi di luar prediksi saya.				
21.	Saya percaya tidak akan ada hambatan dalam tugas mengajar saya disekolah.				
22.	Saya menganggap tidak perlu ada jadwal kerja karena tujuan bisa saya capai cukup dengan memahami kondisi siswa.				
23.	Jika beban kerja sedang banyak saya kerap kali emosi dan susah mengontrol diri.				
24.	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu berat.				
25.	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan pembelajaran				

26.	Saya sulit menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak stabil.				
27.	Saya ragu dengan metode yang saya gunakan dalam mengajar tidak bisa mencapai tujuan kurikulum.				
28.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan.				
29.	Saya adalah orang yang pantang menyerah, sesulit apapun tugas yang diberikan.				
30.	Saya yakin bisa mengerjakan setiap tugas dengan rencana yang matang.				
31.	Saya melaksanakan tugas meskipun tanpa pengawasan atasan.				
32.	Walaupun situasi tidak menentu, pekerjaan akan tetap saya kerjakan secara maksimal.				
33.	Saya yakin pekerjaan bisa saya selesaikan walau banyak rintangan.				
34.	Menyusun rencana dan jadwal pekerjaan dengan rapi dan sistematis itu merepotkan				
35.	Saya enggan mengerjakan tugas-tugas yang menurut saya sulit.				
36.	Saya ragu bisa menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai harapan pimpinan.				
37.	Saya akan menyuruh orang lain menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk.				
38.	Saya akan mengusir siswa yang berbuat gaduh pada saat proses belajar mengajar				
39.	Saya akan mencari alasan jika ada pertanyaan siswa yang tidak bisa saya jawab.				
40.	Saya yakin rencana yang sistematis dan rapi akan mengantarkan kita pada kesuksesan kerja.				
41.	Saya tidak mendapat banyak masalah dalam pekerjaan karena saya disiplin dalam waktu.				
42.	Tidak ada masalah yang tidak dapat diselesaikan.				
43.	Tugas yang diberikan atasan mampu saya selesaikan.				
44.	Saya melaksanakan rencana kerja agar tujuan kerja bisa tercapai.				
45.	Berbagai masalah mungkin saja timbul dalam pekerjaan tapi saya yakin bisa menyesuaikan diri dan menghadapi masalah-masalah tersebut.				
46.	Saya selalu memastikan apa yang saya ajarkan dapat dipahami oleh siswa.				
47.	Saya ragu rencana yang saya buat untuk satu semester bisa dijalankan dengan baik karena kondisi siswa tidak menentu.				
48.	Tidak perlu menjaga emosi dan tindakan jika menghadapi siswa yang nakal				
49.	Saya tidak yakin bisa menyelesaikan tugas yang berat.				
50.	Saya tidak mampu memberikan solusi kepada siswa ketika ada perbedaan pendapat dalam diskusi				



	kelompok.				
51.	Saya akan bolos mengajar ketika atasan tidak mengawasi.				
52.	Saya tidak mampu mengajar ketika ada keributan dikelas.				
53.	Saya tidak peduli pendapat siswa, yang penting tugas saya dalam mengajar telah saya laksanakan.				
54.	Menjelaskan tujuan dan kompetensi dasar sangat penting sebelum memberikan materi kepada siswa.				
55.	Saya selalu mempersiapkan alat dan bahan materi sebelum mengajar.				
56.	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan, walaupun lebih sulit daripada tugas rekan kerja yang lain.				
57.	Saya yakin dapat mencapai target kerja sesuai yang diinginkan.				
58.	Saya konsisten mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan.				
59.	Saya mampu menciptakan kondisi yang nyaman dikelas.				
60.	Saya yakin siswa bisa menyerap pelajaran yang saya berikan dikelas.				
61.	Saya yakin dalam mencapai tujuan karena sudah menyusun rencana dengan sistematis				
62.	Saya yakin tidak akan mendapat banyak masalah dalam pekerjaan karena saya adalah orang yang pandai mengatur diri sendiri.				
63.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan mendesak meski tugas lain menumpuk				
64.	Saya yakin bisa mencapai tujuan pembelajaran meski banyak rintangan.				
65.	Pekerjaan di sekolah selalu saya kerjakan dengan konsisten.				
66.	Semua masalah disekolah bisa diatasi asal kita mampu menyesuaikan diri.				
67.	Saya siap bekerja keras dalam mengajar dan mencapai tujuan kurikulum.				

Terima Kasih



**LAMPIRAN 3**  
**PERHITUNGAN AIKEN DAN**  
**UJI KETERBACAAN SKALA**

## Perhitungan Aiken Skala

Nomor Aitem	Panel Expert			Jumlah	s1	s2	s3	Jumlah s	N	C	C-1	Hasil Aiken
	Pak Ari	Pak Awi	Pak Budi									
1	4	5	5	14	3	4	4	11	3	5	4	0,916
2	1	5	4	10	0	4	3	7	3	5	4	0,583
3	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
4	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
5	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
6	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
7	4	5	5	14	3	4	4	11	3	5	4	0,916
8	3	2	4	9	2	1	3	6	3	5	4	0,5
9	2	1	4	7	1	0	3	4	3	5	4	0,333
10	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
11	4	5	4	13	3	4	3	10	3	5	4	0,833
12	2	4	4	10	1	3	3	7	3	5	4	0,583
13	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
14	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
15	2	4	4	10	1	3	3	7	3	5	4	0,583
16	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
17	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
18	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
19	3	4	4	11	2	3	3	8	3	5	4	0,666
20	2	5	1	8	1	4	0	5	3	5	4	0,416
21	2	4	4	10	1	3	3	7	3	5	4	0,583
22	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
23	2	4	5	11	1	3	4	8	3	5	4	0,666
24	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
25	2	5	5	12	1	4	4	9	3	5	4	0,75
26	2	5	5	12	1	4	4	9	3	5	4	0,75
27	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
28	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
29	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
30	4	5	4	13	3	4	3	10	3	5	4	0,833
31	2	5	5	12	1	4	4	9	3	5	4	0,75
32	3	4	4	11	2	3	3	8	3	5	4	0,666
33	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
34	2	4	4	10	1	3	3	7	3	5	4	0,583
35	4	5	4	13	3	4	3	10	3	5	4	0,833
36	3	4	4	11	2	3	3	8	3	5	4	0,666
37	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
38	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
39	3	2	4	9	2	1	3	6	3	5	4	0,5
40	1	5	4	10	0	4	3	7	3	5	4	0,583
41	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
42	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
43	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
44	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
45	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
46	4	5	4	13	3	4	3	10	3	5	4	0,833
47	1	1	4	6	0	0	3	3	3	5	4	0,25
48	2	1	4	7	1	0	3	4	3	5	4	0,333

49	1	3	4	8	0	2	3	5	3	5	4	0,416
50	2	3	4	9	1	2	3	6	3	5	4	0,5
51	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
52	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
53	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
54	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
55	1	5	4	10	0	4	3	7	3	5	4	0,583
56	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
57	2	5	4	11	1	4	3	8	3	5	4	0,666
58	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
59	2	1	5	8	1	0	4	5	3	5	4	0,416
60	4	1	4	9	3	0	3	6	3	5	4	0,5
61	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
62	3	5	4	12	2	4	3	9	3	5	4	0,75
63	2	5	3	10	1	4	2	7	3	5	4	0,583
64	2	4	5	11	1	3	4	8	3	5	4	0,666
65	2	5	5	12	1	4	4	9	3	5	4	0,75
66	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
67	3	5	5	13	2	4	4	10	3	5	4	0,833
68	3	3	5	11	2	2	4	8	3	5	4	0,666
69	1	5	5	11	0	4	4	8	3	5	4	0,666
70	2	5	5	12	1	4	4	9	3	5	4	0,75

# BOSOWA





**LAMPIRAN 4**  
**TABULASI DATA PENELITIAN**













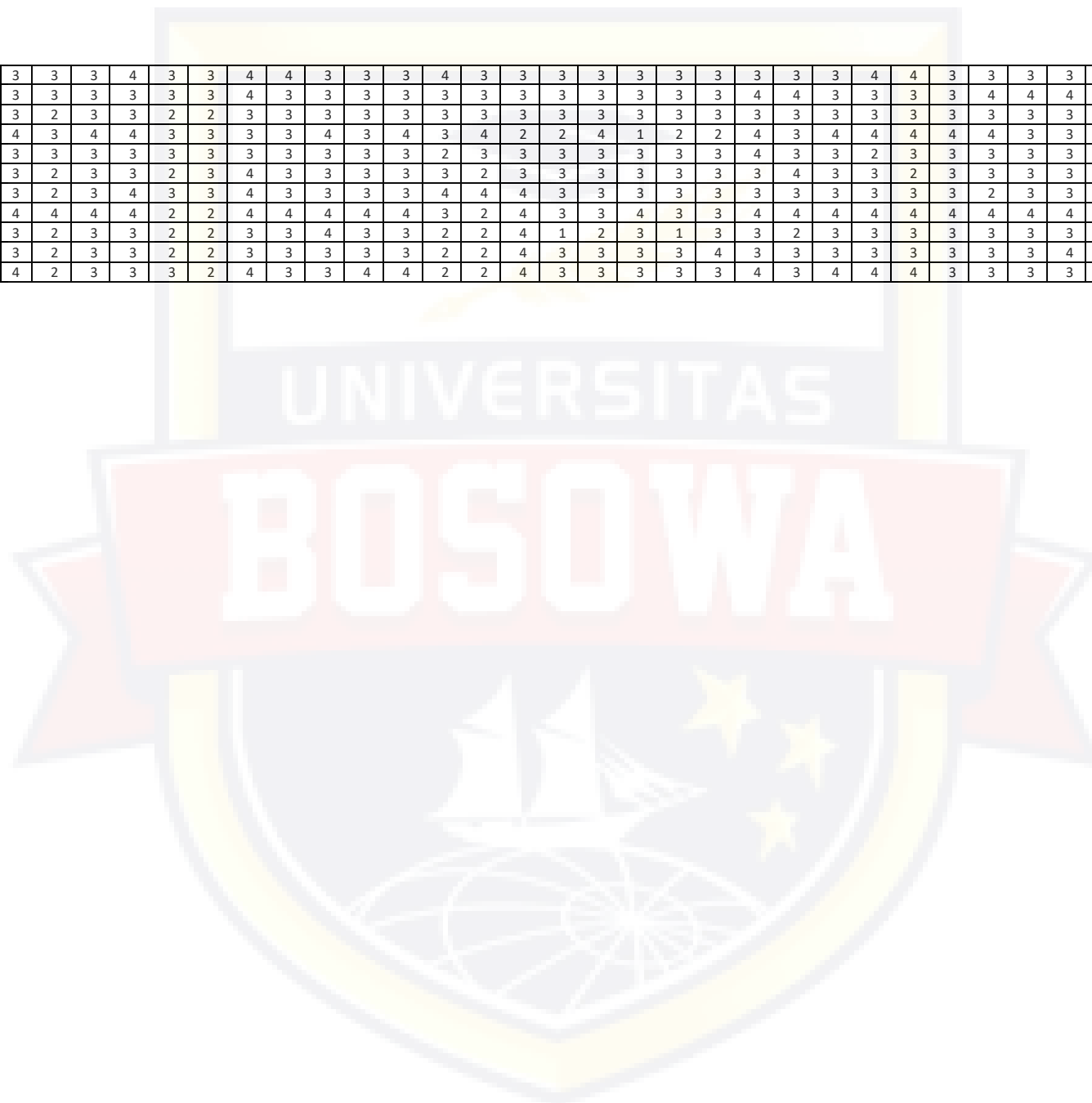








269	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4					
270	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3					
271	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3					
272	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3		
273	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3		
274	4	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3		
275	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3		
276	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4		
277	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4		
278	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
279	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3		



	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	241
2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	215
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	3	1	3	2	3	3	3	207
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	261
5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	233
6	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	217
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	218
8	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	183
9	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	195
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	223
11	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	236
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	226
13	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	233
14	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	213
15	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	269
16	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	271
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	273
18	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	194
19	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	224
20	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	232
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	222
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	224
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	225
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	227
25	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	251
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	226
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	205
28	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	220
29	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	248
30	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	244
31	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	253
32	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	263
33	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	250
34	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	250
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	250
36	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	245
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	220
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	283
39	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	258
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	233
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	270
42	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	246
43	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	249
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	239
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	238
46	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	234
47	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	238
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	232
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	296
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	280
51	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	293
52	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	242





53	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	238
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	250
55	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	281
56	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	275
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	255
58	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	283
59	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	269
60	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	285
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	261
62	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	2	4	283
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	264
64	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	268
65	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	268
66	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	300
67	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	264
68	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	285
69	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	279
70	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	240
71	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	279
72	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	270
73	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	259
74	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	277
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	280
76	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	266
77	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	276
78	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	308
79	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	261
80	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	274
81	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	276
82	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	289
83	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	323
84	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	288
85	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	297
86	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	278
87	4	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	280
88	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	272
89	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	285
90	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	281
91	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	287
92	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	288
93	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	279
94	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	315
95	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	343
96	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	328
97	3	2	1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	282
98	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	306
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	358
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	299
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	335
102	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	303
103	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	306
104	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	317
105	1	4	1	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	289
106	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	346



107	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	320	
108	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	3	312
109	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	366	
110	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	338	
111	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	322	
112	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	323	
113	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	288	
114	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	300	
115	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	328	
116	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	341	
117	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	331	
118	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	338	
119	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	318	
120	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	374	
121	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	376	
122	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	378	
123	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	299	
124	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	329	
125	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	337	
126	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	327	
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	329	
128	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	330	
129	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	332	
130	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	356	
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	331	
132	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	310	
133	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	325	
134	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	353	
135	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	349	
136	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	358	
137	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	368	
138	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	355	
139	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	355	
140	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	355	
141	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	350	
142	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	325	
143	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	388	
144	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	363	
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	338	
146	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	375	
147	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	351	
148	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	354	
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	344	
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	343	
151	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	339	
152	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	343	
153	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	337	
154	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	401	
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	385	
156	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	398	
157	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	347	
158	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	343	
159	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	355	
160	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	386	



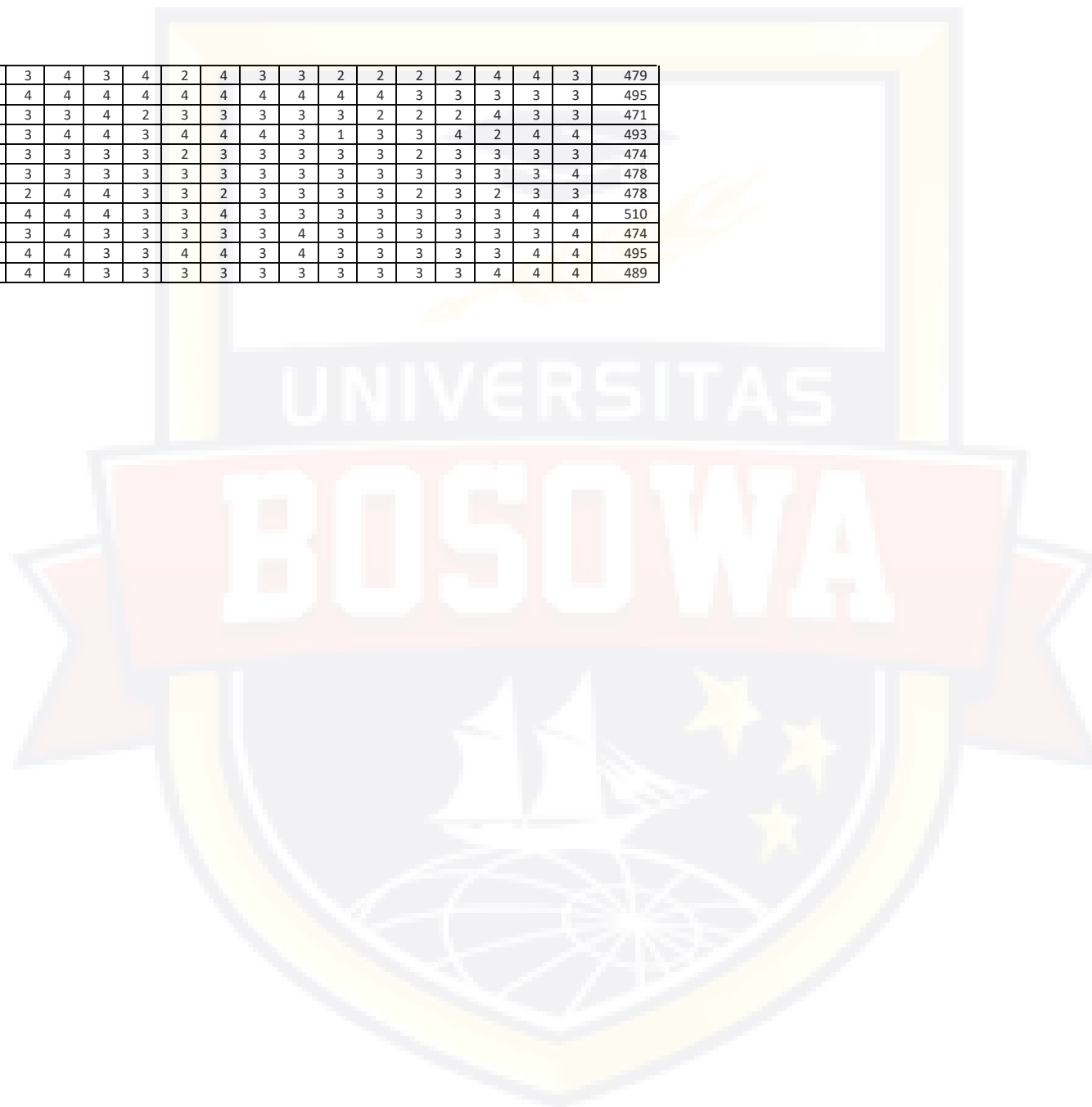
161	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	380
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	360
163	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	388
164	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	374
165	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	390
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	366
167	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	2	4	4	388
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	369
169	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	373
170	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	373
171	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	405
172	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	369
173	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	390
174	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	384
175	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	345
176	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	384
177	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	375
178	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	364
179	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	382
180	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	385
181	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	371
182	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	381
183	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	413
184	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	366
185	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	379
186	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	381
187	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	394
188	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	428
189	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	393
190	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	402
191	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	383
192	4	1	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	385
193	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	377
194	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	390
195	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	386
196	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	392
197	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	393
198	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	384
199	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	420
200	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	448
201	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	433
202	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	387
203	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	411
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	463
205	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	404
206	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	440
207	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	408
208	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	411
209	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	422
210	1	4	1	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	394
211	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	451
212	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	425
213	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	1	3	2	3	417
214	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	471



215	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	443
216	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	427
217	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	428
218	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	393
219	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	405
220	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	433
221	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	446
222	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	436
223	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	443
224	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	423
225	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	479
226	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	481
227	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	483
228	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	404
229	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	434
230	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	442
231	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	432
232	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	434
233	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	435
234	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	437
235	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	461
236	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	436
237	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	415
238	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	430
239	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	458
240	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	454
241	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	463
242	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	473
243	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	460
244	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	460
245	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	460
246	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	455
247	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	430
248	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	493
249	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	468
250	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	443
251	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	480
252	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	456
253	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	459
254	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	449
255	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	448
256	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	444
257	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	448
258	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	442
259	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	506
260	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	490
261	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	503
262	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	452
263	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	448
264	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	460
265	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	491
266	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	485
267	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	465
268	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	493



269	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	479
270	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	495
271	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	471
272	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	2	4	4	493
273	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	474
274	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	478
275	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	478
276	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	510
277	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	474
278	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	495
279	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	489





**LAMPIRAN 5**  
**DESKRIPSI EFIKASI DIRI**

**Deskripsi Efikasi Diri**

<b>Subjek</b>	<b>Total</b>	<b>Kategori</b>	<b>Subjek</b>	<b>Total</b>	<b>Kategori</b>
1	147.51	Tinggi	39	134.87	Sedang
2	130.69	Sedang	40	119.18	Rendah
3	122.06	Rendah	41	141.46	Tinggi
4	157.74	Sangat Tinggi	42	125.22	Sedang
5	141.54	Tinggi	43	126.05	Sedang
6	129.44	Sedang	44	120.5	Rendah
7	129.15	Sedang	45	119.76	Rendah
8	108.13	Sangat Rendah	46	116.07	Rendah
9	114.04	Rendah	47	117.81	Rendah
10	131.12	Sedang	48	113.11	Rendah
11	138.67	Tinggi	49	152.64	Sangat Tinggi
12	132.03	Sedang	50	141.86	Tinggi
13	135.02	Sedang	51	151.37	Sangat Tinggi
14	122.3	Rendah	52	117.06	Rendah
15	157.57	Sangat Tinggi	53	113.6	Rendah
16	156	Sangat Tinggi	54	120.46	Rendah
17	157.73	Sangat Tinggi	55	138.81	Tinggi
18	108.29	Sangat Rendah	56	135.64	Tinggi
19	125.66	Sedang	57	122.12	Rendah
20	129.82	Sedang	58	138.71	Tinggi
21	123.4	Sedang	59	130.02	Sedang
22	123.8	Sedang	60	139.08	Tinggi
23	123.86	Sedang	61	122.27	Rendah
24	124.76	Sedang	62	136.37	Tinggi
25	138.56	Tinggi	63	123.86	Sedang
26	122.96	Sedang	64	125.99	Sedang
27	108.87	Sangat Rendah	65	123.5	Sedang
28	117.89	Rendah	66	145.84	Tinggi
29	134.59	Sedang	67	121.17	Rendah
30	132.22	Sedang	68	133.56	Sedang
31	136.12	Tinggi	69	129.88	Sedang
32	142.8	Tinggi	70	105.33	Sangat Rendah
33	134.24	Sedang	71	127.85	Sedang
34	133.16	Sedang	72	121.33	Rendah
35	132.8	Sedang	73	113.3	Rendah
36	129.13	Sedang	74	125.42	Sedang
37	113.9	Rendah	75	125.09	Sedang
38	151.69	Sangat Tinggi	76	117.35	Rendah

Subjek	Total	Kategori	Subjek	Total	Kategori
77	122.9	Rendah	117	132.03	Sedang
78	141.31	Tinggi	118	135.02	Sedang
79	111.15	Rendah	119	122.3	Rendah
80	119.84	Rendah	120	157.57	Sangat Tinggi
81	119.78	Rendah	121	156	Sangat Tinggi
82	127.82	Sedang	122	157.73	Sangat Tinggi
83	148.64	Sangat Tinggi	123	108.29	Sangat Rendah
84	126.17	Sedang	124	125.66	Sedang
85	130.55	Sedang	125	129.82	Sedang
86	118.9	Rendah	126	123.4	Sedang
87	119.02	Rendah	127	123.8	Sedang
88	112.7	Rendah	128	123.86	Sedang
89	120.81	Rendah	129	124.76	Sedang
90	116.03	Rendah	130	138.56	Tinggi
91	120.23	Rendah	131	122.96	Sedang
92	120.95	Rendah	132	108.87	Sangat Rendah
93	112.56	Rendah	133	117.89	Rendah
94	137.74	Tinggi	134	134.59	Sedang
95	154.34	Sangat Tinggi	135	132.22	Sedang
96	144.18	Tinggi	136	136.12	Tinggi
97	112.57	Rendah	137	142.8	Tinggi
98	127.58	Sedang	138	134.24	Sedang
99	160.63	Sangat Tinggi	139	133.16	Sedang
100	122.54	Rendah	140	132.8	Sedang
101	143.43	Tinggi	141	129.13	Sedang
102	124.5	Sedang	142	113.9	Rendah
103	125.42	Sedang	143	151.69	Sangat Tinggi
104	130.18	Sedang	144	134.87	Sedang
105	114.45	Rendah	145	119.18	Rendah
106	147.51	Tinggi	146	141.46	Tinggi
107	130.69	Sedang	147	125.22	Sedang
108	122.06	Rendah	148	126.05	Sedang
109	157.74	Sangat Tinggi	149	120.5	Rendah
110	141.54	Tinggi	150	119.76	Rendah
111	129.44	Sedang	151	116.07	Rendah
112	129.15	Sedang	152	117.81	Rendah
113	108.13	Sangat Rendah	153	113.11	Rendah
114	114.04	Rendah	154	152.64	Sangat Tinggi
115	131.12	Sedang	155	141.86	Tinggi
116	138.67	Tinggi	156	151.37	Sangat Tinggi



Subjek	Total	Kategori	Subjek	Total	Kategori
157	117.06	Rendah	197	120.95	Rendah
158	113.6	Rendah	198	112.56	Rendah
159	120.46	Rendah	199	137.74	Tinggi
160	138.81	Tinggi	200	154.34	Sangat Tinggi
161	135.64	Tinggi	201	144.18	Tinggi
162	122.12	Rendah	202	112.57	Rendah
163	138.71	Tinggi	203	127.58	Sedang
164	130.02	Sedang	204	160.63	Sangat Tinggi
165	139.08	Tinggi	205	122.54	Rendah
166	122.27	Rendah	206	143.43	Tinggi
167	136.37	Tinggi	207	124.5	Sedang
168	123.86	Sedang	208	125.42	Sedang
169	125.99	Sedang	209	130.18	Sedang
170	123.5	Sedang	210	114.45	Rendah
171	145.84	Tinggi	211	147.51	Tinggi
172	121.17	Rendah	212	130.69	Sedang
173	133.56	Sedang	213	122.06	Rendah
174	129.88	Sedang	214	157.74	Sangat Tinggi
175	105.33	Sangat Rendah	215	141.54	Tinggi
176	127.85	Sedang	216	129.44	Sedang
177	121.33	Rendah	217	129.15	Sedang
178	113.3	Rendah	218	108.13	Sangat Rendah
179	125.42	Sedang	219	114.04	Rendah
180	125.09	Sedang	220	131.12	Sedang
181	117.35	Rendah	221	138.67	Tinggi
182	122.9	Rendah	222	132.03	Sedang
183	141.31	Tinggi	223	135.02	Sedang
184	111.15	Rendah	224	122.3	Rendah
185	119.84	Rendah	225	157.57	Sangat Tinggi
186	119.78	Rendah	226	156	Sangat Tinggi
187	127.82	Sedang	227	157.73	Sangat Tinggi
188	148.64	Sangat Tinggi	228	108.29	Sangat Rendah
189	126.17	Sedang	229	125.66	Sedang
190	130.55	Sedang	230	129.82	Sedang
191	118.9	Rendah	231	123.4	Sedang
192	119.02	Rendah	232	123.8	Sedang
193	112.7	Rendah	233	123.86	Sedang
194	120.81	Rendah	234	124.76	Sedang
195	116.03	Rendah	235	138.56	Tinggi
196	120.23	Rendah	236	122.96	Sedang

Subjek	Total	Kategori	Subjek	Total	Kategori
237	108.87	Sangat Rendah	277	121.17	Rendah
238	117.89	Rendah	278	133.56	Sedang
239	134.59	Sedang	279	129.88	Sedang
240	132.22	Sedang			
241	136.12	Tinggi			
242	142.8	Tinggi			
243	134.24	Sedang			
244	133.16	Sedang			
245	132.8	Sedang			
246	129.13	Sedang			
247	113.9	Rendah			
248	151.69	Sangat Tinggi			
249	134.87	Sedang			
250	119.18	Rendah			
251	141.46	Tinggi			
252	125.22	Sedang			
253	126.05	Sedang			
254	120.5	Rendah			
255	119.76	Rendah			
256	116.07	Rendah			
257	117.81	Rendah			
258	113.11	Rendah			
259	152.64	Sangat Tinggi			
260	141.86	Tinggi			
261	151.37	Sangat Tinggi			
262	117.06	Rendah			
263	113.6	Rendah			
264	120.46	Rendah			
265	138.81	Tinggi			
266	135.64	Tinggi			
267	122.12	Rendah			
268	138.71	Tinggi			
269	130.02	Sedang			
270	139.08	Tinggi			
271	122.27	Rendah			
272	136.37	Tinggi			
273	123.86	Sedang			
274	125.99	Sedang			
275	123.5	Sedang			
276	145.84	Tinggi			

### Kategorisasi Efikasi Diri

Kategori	Skor
Sangat Tinggi	147.888226
Tinggi	135.404749
Sedang	122.921272
Rendah	110.437796
Sangat Rendah	110.437796

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	27	9.677419355
Tinggi	50	17.92114695
Sedang	104	37.27598566
Rendah	87	31.1827957
Sangat Rendah	11	3.94265233

<b>Min</b>	105.33
<b>Max</b>	160.63
<b>Mean</b>	129.163011
<b>SD</b>	12.4834767

### Kategorisasi Efikasi Diri Berdasarkan Faktor Demografi

#### 1. Gender

Jenis Kelamin	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Mean
Laki-Laki	10	10	39	20	3	82	129.9343
Perempuan	17	40	65	67	8	197	128.8247
<b>Total</b>						<b>279</b>	

#### 2. Usia

Usia	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Mean
Dewasa Dini	3	17	32	28	2	82	127.6641
Dewasa Madya	24	33	72	59	9	197	129.6616
<b>Total</b>						<b>279</b>	

### 3. Tingkat Pendidikan Akhir

Tingkat Pendidikan		Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Mean
S1	27	47	92	87	5	258	129
S2	0	3	12	0	6	21	126
<b>Total</b>						<b>279</b>	

### 4. Jabatan

Jabatan	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Mean
PNS	24	33	89	67	11	224	129.272
Honorer	3	17	15	20	0	55	128.7193
<b>Total</b>						<b>279</b>	

### 5. Masa Kerja

Masa Kerja	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Jumlah	Mean
Dibawah 5 Tahun	3	5	7	13	0	28	127.415
Di Atas 5 Tahun	24	45	97	74	11	251	129.3446
<b>Total</b>						<b>279</b>	

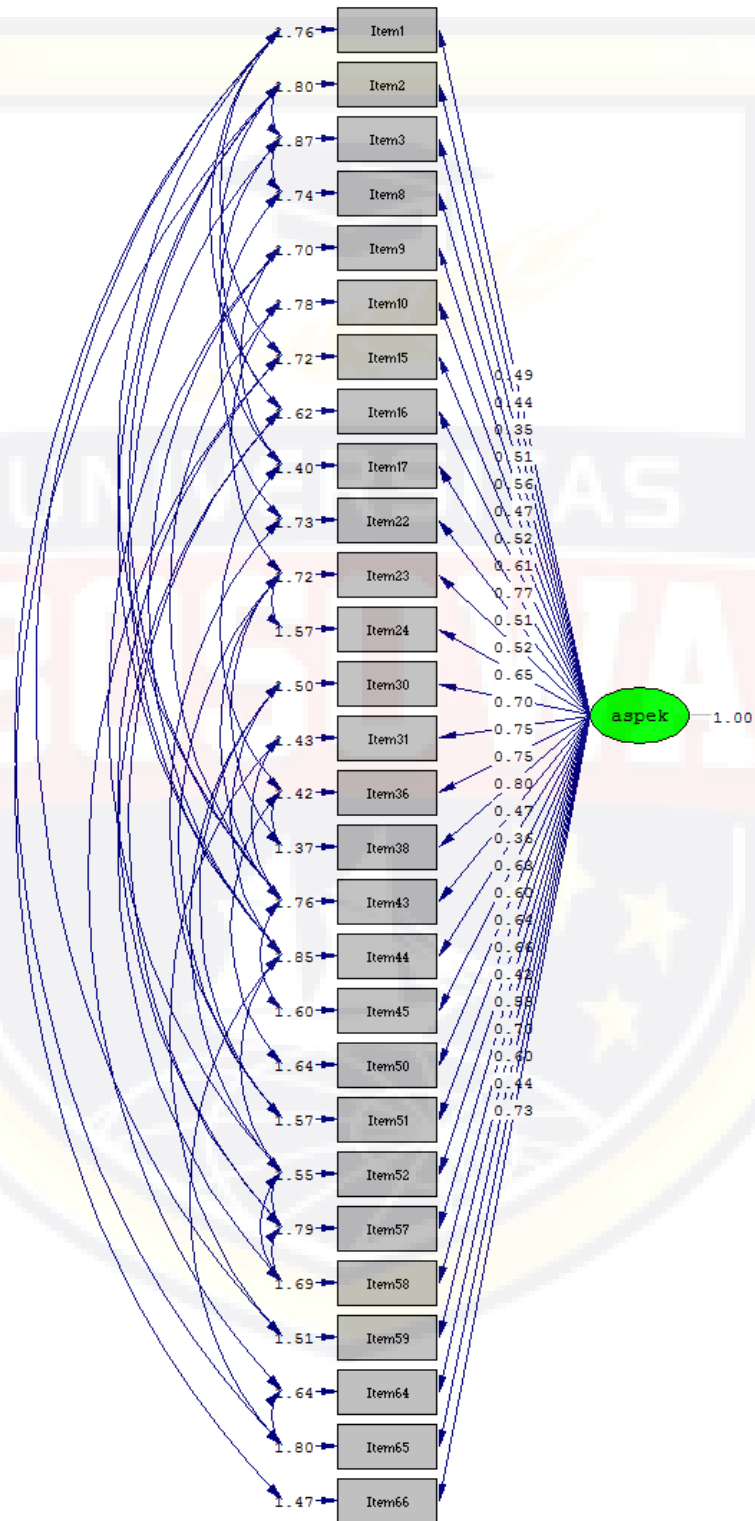


# LAMPIRAN 6

# UJI VALIDITAS

**Analisis Uji Validitas Skala Efikasi Diri**

**“Aspek Dimensi Tingkat (Level)”**

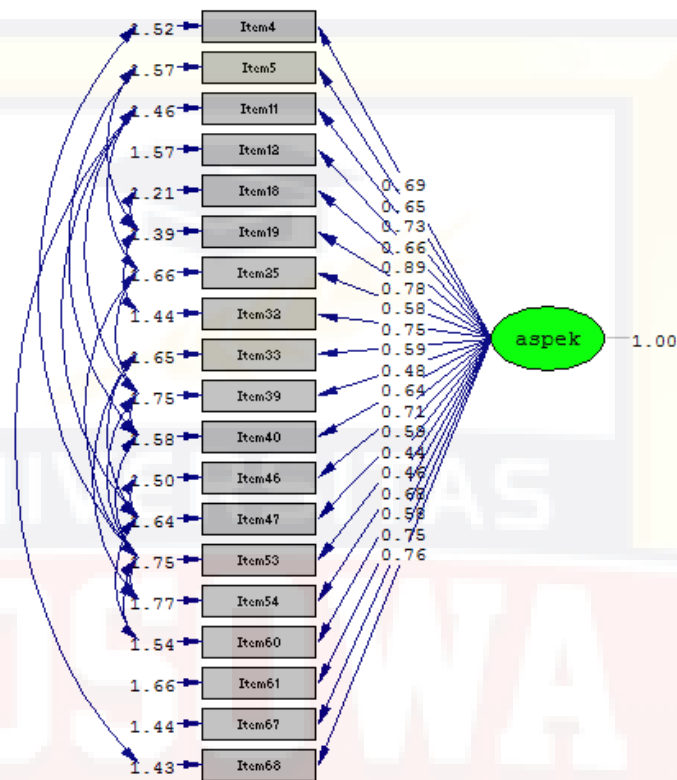


Chi-Square=341.59, df=307, P-value=0.08482, RMSEA=0.020

No	Aitem	Faktor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	1	0,49	0,09	5,50	Valid
2	2	0,44	0,09	4,95	Valid
3	3	0,35	0,09	3,83	Valid
4	8	0,51	0,09	5,77	Valid
5	9	0,56	0,09	6,31	Valid
6	10	0,47	0,09	5,31	Valid
7	15	0,52	0,09	5,98	Valid
8	16	0,61	0,09	7,06	Valid
9	17	0,77	0,08	9,09	Valid
10	22	0,51	0,09	5,79	Valid
11	23	0,52	0,09	5,85	Valid
12	24	0,65	0,09	7,61	Valid
13	30	0,70	0,09	8,41	Valid
14	31	0,75	0,08	8,93	Valid
15	36	0,75	0,08	8,86	Valid
16	38	0,80	0,08	9,55	Valid
17	43	0,47	0,09	5,26	Valid
18	44	0,36	0,09	3,91	Valid
19	45	0,63	0,09	7,30	Valid
20	50	0,60	0,09	6,89	Valid
21	51	0,64	0,09	7,43	Valid
22	52	0,66	0,09	7,61	Valid
23	57	0,42	0,09	4,74	Valid
24	58	0,55	0,09	6,26	Valid
25	59	0,70	0,09	8,21	Valid
26	64	0,60	0,09	6,91	Valid
27	65	0,44	0,09	4,90	Valid
28	66	0,73	0,08	8,62	Valid

## Analisis Uji Validitas Skala Efikasi Diri

### “Aspek Dimensi Kekuatan (*Strenght*)”

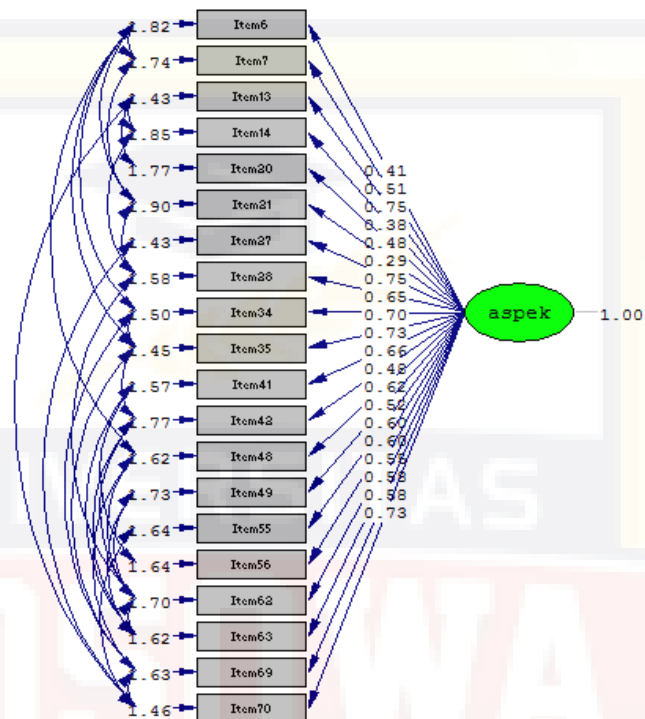


Chi-Square=116.77, df=132, P-value=0.82506, RMSEA=0.000

No	Aitem	Faktor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	4	0,69	0,09	7,93	Valid
2	5	0,65	0,09	7,42	Valid
3	11	0,73	0,09	8,36	Valid
4	12	0,66	0,09	7,53	Valid
5	18	0,89	0,08	10,72	Valid
6	19	0,78	0,09	8,97	Valid
7	25	0,58	0,09	6,49	Valid
8	32	0,75	0,09	8,72	Valid
9	33	0,59	0,09	6,65	Valid
10	39	0,48	0,09	5,31	Valid
11	40	0,64	0,09	7,27	Valid
12	46	0,71	0,09	8,14	Valid
13	47	0,59	0,09	6,51	Valid
14	53	0,44	0,09	4,87	Valid
15	54	0,46	0,09	5,13	Valid
16	60	0,68	0,09	7,77	Valid
17	61	0,58	0,09	6,54	Valid
18	67	0,75	0,09	8,74	Valid
19	68	0,76	0,09	8,74	Valid



**Analisis Uji Validitas Skala Efikasi Diri**  
**“Aspek Dimensi Generalisasi (Generality)”**



Chi-Square=169.41, df=142, P-value=0.05808, RMSEA=0.026

No	Aitem	Faktor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	6	0,41	0,09	4,39	Valid
2	7	0,51	0,09	5,62	Valid
3	13	0,75	0,09	8,48	Valid
4	14	0,38	0,09	4,14	Valid
5	20	0,48	0,09	4,14	Valid
6	21	0,29	0,09	3,12	Valid
7	27	0,75	0,09	8,54	Valid
8	28	0,65	0,09	7,40	Valid
9	34	0,70	0,09	8,02	Valid
10	35	0,73	0,09	8,37	Valid
11	41	0,66	0,09	7,47	Valid
12	42	0,48	0,09	5,24	Valid
13	48	0,62	0,09	6,97	Valid
14	49	0,52	0,09	5,75	Valid
15	55	0,60	0,09	6,63	Valid
16	56	0,60	0,09	6,79	Valid
17	62	0,55	0,09	5,99	Valid
18	63	0,58	0,09	6,50	Valid
19	69	0,58	0,09	6,32	Valid
20	70	0,73	0,09	8,01	Valid



# LAMPIRAN 7

# UJI RELIABILITAS

## UJI RELIABILITAS EFIKASI DIRI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	279	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	279	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,993	67

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EfikasiDiri	279	177,00	266,00	216,1111	20,30643
Valid N (listwise)	279				



# LAMPIRAN 8

# INFORMED CONSENT

**SURAT PERSETUJUAN BERPARTISIPASI DALAM PENELITIAN**  
**(INFORMED CONSENT)**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Usia :

Alamat:

Menyatakan kesediaan saya untuk membantu dengan menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Yatira Amalia Yasin Limpo

NIM : 4512091061

Judul : Efikasi Diri Guru di Kab. Maros di tinjau dari Faktor Demografi

Saya sebagai responden memahami bahwa penelitian ini tidak membahayakan dan merugikan saya maupun keluarga saya sehingga bersedia untuk mengisi skala penelitian yang telah diberikan secara sukarela dan tanpa adanya tekanan dari pihak manapun.

Makassar,

2018

Responden

---

## RIWAYAT HIDUP



Nama : Yatira Amalia Yasin Limpo

NIM : 4512091061

Tempat/Tanggal Lahir: Maros, 6 September 1993

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jl. Azalea No. 8 Kompleks Terminal Baru, Maros

Nomor Handphone : 081342254845

Alamat Email : yatiraamaliayl@gmail.com

## RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK PKK Barandasi
2. SDN 21 Barandasi
3. SMP Negeri 2 Unggulan Maros
4. SMA Negeri 1 Maros

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2007). *Profil Baru Guru dan Dosen Indonesia*. Jakarta: Pustaka Indonesia.
- Arikunto, S. (1998). *Pengelolaan Kelas dan Siswa*. Jakarta: Rajawali.
- Arindi, A. S., & Setyawan, I. (2013). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Efikasi Diri Guru Rintisan Sekolah Bertaraf International (RSBI) di SMA Negeri 1 Purwodadi. *Jurnal Empati*, Vol. 2, No 3.
- Asrori, M. (2007). *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: Wacana Prima.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chamidah, N. (2014). Pengaruh Pengelolaan Kelas Terhadap Prestasi Belajar IPS Siswa Kelas IV SD Negeri Margoyasan Yogyakarta. Yogyakarta: Univesitas Negeri Yogyakarta.
- Coughlan, S. (2015, 12 Mei). Asia Peringkat Tertinggi Sekolah Global, Indonesia Nomor 69. *BBC* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari [http://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/05/150513\\_majalah\\_asia\\_sekolah\\_terbaik](http://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/05/150513_majalah_asia_sekolah_terbaik).
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathurrohman, P., & Sutikno, S. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditama.
- Fitrianingsih, D. (2015). *Self-Efficacy* Guru dan Hubungannya dengan Hasil Belajar Kimia Kelas X SMA se-Kecamatan Sungai Ambawang. Universitas Tanjungpura; Pontianak.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hadaning. (2014). Hubungan Efikasi Diri dalam Perspektif Gender dengan Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X SMA Al-Azhar Menganti Gresik. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel; Surabaya.
- Hadi, S. (2016). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadjam, M. N. R., & Widhiarso, W. (2011). Efikasi Mengajar Sebagai Mediator Peranan Faktor Kepribadian Terhadap Performasi Mengajar Guru. *Humanitas*, Vol. VIII, No. 1.
- Hartman, E. S. (2010). Understanding Teacher Self-Efficacy and Deaf Blindness. *Summer 2012 AER Journal*.

- Herlina. (2007). Pengaruh Pengelolaan Kelas Terhadap Hasil Belajar Biologi Siswa: Eksperimen di Kelas VII MTS. Al- Mafatih Palmerah. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hurriyati, R. (2016, 4 Mei). Kualitas Guru Kita. *Pikiran Rakyat* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari <http://www.pikiran-rakyat.com/opini/2016/05/04/kualitas-guru-kita-368286>.
- Iskandar. (2012). *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*. Jambi: Gaung Persada.
- Jumari., Yudana. M. D., & Sunu, I. G. K. A. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *E-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4.
- Khodijah, N. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairiyah, R. M. (2014). Perbedaan Efikasi Diri Guru Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Pendidikan Inklusi ditinjau dari Lama Mengajar dan Latar Belakang Pendidikan di Kecamatan Grabag. Universitas Negeri Semarang : Semarang.
- Kiviet, A. M., & Mji, A. (2003). Sex Differences in Self-Efficacy Beliefs of Elementary Science Teachers. *Science and Technology Education*. Vol. 92, No. 1.
- Klassen, Robbert M, Chiu, Ming. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 102, No. 3.
- Kualitas Pendidikan Indonesia, Peringkat 10 dari 14 Negara (2015, 4 Juli). *Geotimes* (on-line). Diakses pada 27 Oktober 2016 dari <https://geotimes.co.id/arsip/kualitas-pendidikan-indonesia-peringkat-10-dari-14-negara/>.
- Kumar, R., & Lal, R. (2006). The Role of Self-Efficacy and Gender Difference among the Adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol. 32, No. 3, 249-254.
- Marten, B. D. (2016, 24 Januari). Peningkatan Kinerja Pendidik. *Prokal.co* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari <http://bulungan.prokal.co/read/news/921-peningkatan-kinerja-pendidik.html>.
- Miranti. (2016). Hubungan *Self-Efficacy* Berdasarkan Gender dengan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran IPA Kelas VIII SMP Se-Kecamatan Teluk Betung Selatan Tahun Ajaran 2015/2016. Universitas Lampung; Bandar Lampung.



- Mojavezi, A., Tamiz, M. P. (2012). The Impact of Teacher Self-Efficacy on the Students Motivation and Achievement. *Theory and Practice in Language Studies*. Vol. 2, No. 3.
- Naushaba, A., Nadeem, A., Maqsood, A., Zeenat, A. (2012). Role of Gender and Teaching Experience on Teachers' Self-Efficacy. Vol. 12. No, 9.
- Nur, A. S. (2001). *Perbandingan Sistem Pendidikan 15 Negara*. Bandung: Lubuk Agung.
- Odanga, S. J. O., Raburu, D. P. A., & Aloka, D. P. J. O. (2015). Influence of Gender on Teachers' Self-Efficacy in Secondary Schools of Kisumu Country Kenya. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies MC SER Publishing*. Vol. 4, No. 3.
- Ormord, J. E. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Pendidikan Indonesia Berada di Peringkat ke 57 Dunia Versi OECD (2016, 28 April). *Edupost.id* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari <http://edupost.id/internasional/pendidikan-indonesia-berada-di-peringkat-ke-57-dunia-versi-oecd/>.
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santrock, J. W. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development* Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Saragih, R. (2015, 26 Maret). Pendidikan Indonesia Tertinggal Akibat Kualitas Guru Rendah. *Beritasatu* (on-line). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2016 dari <http://www.beritasatu.com/kesra/260463-pendidikan-indonesia-tertinggal-akibat-kualitas-guru-rendah.html>.
- Sarnapi. (2016, 18 Juni). Peringkat Pendidikan Indonesia Masih Rendah. *Pikiran Rakyat* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari <http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2016/06/18/peringkat-pendidikan-indonesia-masih-rendah-372187>.
- Sarnapi. (2016, 20 Oktober). Mutu Pendidikan Indonesia Masih Jauh Tertinggal. *Pikiran Rakyat* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari <http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2016/10/20/mutu-pendidikan-indonesia-masih-jauh-tertinggal-382749>.
- Sedih! Ini Peringkat Pendidikan Indonesia versi 5 Lembaga Survei Internasional (2016, 26 April). *Jpnn* (on-line). Diakses pada tanggal 27 Oktober 2016 dari <http://www.jpnn.com/read/2016/04/26/393153/SEDIH!-Ini-Peringkat-Pendidikan-Indonesia-versi-5-Lembaga-Survei-Internasional->.

- Shkullaku, R. (2013). The relationship between self efficacy and academic performance in the context of gender among albanian students. *EUROPEAN ACADEMIC RESEARCH*. VOL. I, ISSUE 4.
- Slavin, R. E. (2011). *Psikologi Pendidikan Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Slavin, R. E. (2011). *Psikologi Pendidikan Jilid 2*. Jakarta: Indeks.
- Solehan. (2014). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. *Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim*, Vol. 14, No. 2.
- Srinalia. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. 15, No. 2.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamadinata, N. S., Jami'at A. N., & Ahman. (2006). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*. Bandung: Refika Aditama.
- Syah, M. (2016). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tenriningsih, A. (2012). *Supervisi Pengajaran, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan Prestasi Belajar Siswa*. Makassar: Kretakupa.
- Tujuan Pendidikan (2010, 20 April). *Berita Sore* (on-line). Diakses pada tanggal 27 oktober 2016 dari <http://beritasore.com/2010/04/20/tujuan-pendidikan-belum-maksimal-tercapai/>.
- Widodo, H. (2015). Potret Pendidikan di Indonesia dan Kesiapannya dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia (MEA). *Cendikia*, Vol. 13 No. 2.
- Woolfolk, A. (2009). *Educational Psychology Active Learning Edition*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yunita. (2014, 26 Agustus). Penyebab Rendahnya Mutu Pendidikan di Indonesia. *Kompasiana* (on-line). Diakses pada tanggal 26 Oktober 2016 dari [https://www.kompasiana.com/yunitamn/penyebab-rendahnya-mutu-pendidikan-di-indonesia\\_54f99080a3331140548b496d](https://www.kompasiana.com/yunitamn/penyebab-rendahnya-mutu-pendidikan-di-indonesia_54f99080a3331140548b496d).
- Zee. M, Koomen. H. M. Y. (2016). Teacher Self-Efficacy and Its Effects on Classroom Processes, Student Academic Adjustment, and Teacher Well-Being. *A Synthesis of 40 Years of Research*. Vol. 86, No. 4.