

Hubungan Efikasi Diri dan Disiplin Guru dengan Kinerja Guru

Putu Ayu Ari Pratikayanti^{1*}, DB. KT. NGR. Semara Putra²

^{1,2} Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

*email: putuayuaripratikayanti10@undiksha.ac.id

Abstrak

Rendahnya efikasi diri dan disiplin guru dapat memengaruhi kurang optimalnya kinerja guru. Kinerja guru sangat berperan penting untuk mencapai tujuan sekolah dan kualitas belajar siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja guru, hubungan yang signifikan antara disiplin guru dan kinerja guru, serta hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Metode pengumpulan data diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan mengisi kuesioner efikasi diri, disiplin guru, dan kinerja guru. Data penelitian diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi product moment untuk hipotesis I, II dan menggunakan uji korelasi ganda untuk hipotesis III. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi product moment untuk hipotesis I, II dan menggunakan uji korelasi ganda untuk hipotesis III dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,771 > r_{tabel} = 0,334$, terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin guru dan kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,858 > r_{tabel} = 0,334$, dan terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru dengan ditentukan dari nilai $F_{hitung} = 48,43 > F_{tabel} = 3,29$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan disiplin guru terdapat hubungan signifikan sehingga membantu memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Disiplin Guru, Kinerja Guru

Abstract

Low self-efficacy and teacher discipline can affect teacher performance less than optimal. Teacher performance plays an important role in achieving school goals and the quality of student learning. This study aims to analyze the significant relationship between self-efficacy and teacher performance, the significant relationship between teacher discipline and teacher performance, and the significant relationship between self-efficacy and teacher discipline and teacher performance. This research is *ex post facto* research. The data collection method was obtained through a closed questionnaire by filling out a self-efficacy questionnaire, teacher discipline, and teacher performance. The research data obtained were analyzed using the product-moment correlation test for hypotheses I, II and using multiple correlation tests for hypothesis III. Based on the results of the product-moment correlation test analysis for hypotheses I, II and using multiple correlation tests for hypothesis III, it is stated that there is a significant relationship between self-efficacy and teacher performance with a correlation coefficient $r_{count} = 0.771 > r_{table} = 0.334$, there is a significant relationship between teacher discipline and teacher performance with a correlation coefficient of $r_{count} = 0.858 > r_{table} = 0.334$, and there is a significant relationship between self-efficacy and teacher discipline with teacher performance determined from the value of $F_{count} = 48.43 > F_{table} = 3.29$, thus it can be concluded that self-efficacy and teacher discipline there is a significant relationship so that it helps to have a positive impact on teacher performance.

Keywords: *Self-efficacy, Teacher Discipline, Teacher Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang mampu mencerdaskan kehidupan bangsa ini adalah sumber daya manusia yang unggul. Dalam mencerdaskan kehidupan bangsa diperlukannya guru yang berkualitas. Menciptakan sebuah generasi yang berkualitas harus melalui suatu proses yang panjang dan mempunyai konsep hidup yang baik (Hutagalung & Suratman, 2019). Menciptakan manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah.

*Corresponding author.

Tentunya akan banyak melewati rintangan mendidik SDM dari usia dini hingga dewasa. Guru adalah tiang utama dalam dunia pendidikan. Guru mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran yaitu *agent of change*. Dalam perannya ini, guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran penting untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang berpendidikan, berakhlak mulia, tanggung jawab, disiplin, dan mampu menghargai seseorang. Pendidikan bukanlah salah satu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan (Nugraheni & Rahmayanti, 2016). Guru dapat menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara. Guru memiliki tanggung jawab yang besar dengan pengabdian tanpa batas yang kerap dilakukan oleh para pahlawan tanpa tanda jasa di seluruh pelosok negeri ini. Guru merupakan seseorang yang tidak kenal lelah dalam hayatnya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru memiliki tugas yang amat penting dalam dunia pendidikan.

Menentukan keberhasilan ini, guru sebagai fasilitator, mediator, dan pusat dari pembelajaran. Seorang guru harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya agar peserta didik berhasil, percaya diri, selalu siap dalam menghadapi tantangan, disiplin, serta mampu menghargai peserta didik (Junianto & Wagiran, 2013; Pramesti & Muhyadi, 2018; Utami, 2017). Guru yang baik dapat dipandang dari sudut profesionalitas. Guru yang profesional akan mengedepankan mutu pendidikan yang memenuhi standarisasi dan dapat memaksimalkan kemampuan peserta didik (Ramadoni, Kusmintardjo, & Arifin, 2016; Syaleh, 2018; Yayuk & Sugiyono, 2019). Profesionalisme guru adalah faktor yang terdapat pada kemampuan mengajar guru dan kepribadian yang akan memengaruhi kinerja guru (Armani & Margunani, 2017). Selain itu, guru dianggap mampu memberikan sebuah pengetahuan, keterampilan, dan nilai (Rosidi & Santosa, 2019). Tanpa guru, seseorang tidak dapat paham akan pentingnya pendidikan itu. Guru adalah kunci utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan guru memiliki posisi yang strategis dalam reformasi pendidikan di dunia ini.

Seorang guru harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya agar peserta didik berhasil, percaya diri, selalu siap dalam menghadapi tantangan, disiplin, serta mampu menghargai peserta didik. Guru adalah seorang yang akan terlibat langsung dalam proses pembelajaran (Irwan, 2016; Lestari & Mayasarokh, 2020; Samrin, 2014). Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang artinya tampilan atau menampilkan dan melaksanakan. *Performance* merupakan suatu penampilan kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, prestasi kerja maupun unjuk kerja. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk menampilkan, melaksanakan suatu pencapaian kerja yang diperlihatkan dalam kemampuan maupun prestasi kerja. Maka dari itu, kinerja guru sangat berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Kinerja guru adalah suatu hal yang harus dikembangkan untuk dapat menghasilkan tenaga pendidik yang profesional serta mampu melahirkan generasi yang pendidikan, relevan dengan tuntutan kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan (Purwoko, 2018). Kinerja guru merupakan sebuah prestasi guru yang dapat diperlihatkan dalam proses pembelajaran (Afrina, 2019). Kinerja guru adalah hasil atau prestasi yang dinilai dari segi kuantitas dan kualitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh pihak organisasi (Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, 2020).

Selanjutnya, kinerja guru merupakan suatu gambaran seorang guru yang mampu melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran (Russamsi, Hadian, & Nurlaeli, 2020). Kinerja guru adalah suatu tingkatan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam pekerjaan harus dilandasi dengan hukum, moral, dan etika. Kinerja guru penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas yang profesional (Nugraheni & Rahmayanti, 2016). Kinerja adalah suatu tingkatan keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam pekerjaan harus dilandasi dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan sebuah patokan dalam segala hal yang

dikerjakan. Kinerja adalah suatu yang dapat mengukur keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya (Rosmawati, Ahyani, & Missriani, 2020). Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk menampilkan, melaksanakan suatu pencapaian kerja yang diperlihatkan dalam kemampuan maupun prestasi kerja. Berdasarkan pendapat penelitian lain dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan pendidikan, tanggung jawabnya dan wewenang yang diberikan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik dari segi faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal dan eksternal ini sama-sama memberikan dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru merupakan faktor yang ada dalam diri guru itu sendiri yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya dalam segi kepribadian, kemampuan, keterampilan, motivasi, persepsi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal ini dapat dilihat pada saat praktik kerja lapangan atau training yang dapat dilakukan dengan menyeleksi calon guru secara ketat, proses penyelenggaraan pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam dunia kerja, guru dituntut mempunyai kinerja yang mampu memberikan harapan dan keinginan bagi masyarakat yang telah mempercayai sekolah serta guru dalam mendidik. Untuk mencapai mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan kegiatannya, sehingga kinerja guru menjadi hal penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Selain itu, bisa menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.

Faktor eksternal kinerja guru merupakan faktor luar yang dapat memengaruhi kinerja guru, contohnya dalam segi lingkungan kerja fisik, sarana dan prasarana, gaji maupun kepemimpinan. Kinerja guru biasanya meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran yang telah diberikan. Adapun indikator kinerja guru yaitu: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional (Bungawati, 2016). Diharapkan dengan adanya peningkatan kualitas dan mutu pendidikan, banyak faktor yang mendukung kinerja guru yaitu efikasi diri. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus memiliki efikasi diri terhadap diri sendiri. Guru yang memiliki efikasi diri dapat memberikan dampak positif pada peserta didik. Di samping itu, efikasi diri mampu memberikan penilaian terhadap individu itu sendiri yang berhubungan pada keberhasilan yang diinginkan oleh individu itu sendiri. Efikasi diri yang tinggi mampu membuat individu bertindak tepat sesuai dengan dirinya sendiri.

Seorang guru harus memiliki efikasi diri, selalu siap menghadapi tantangan dalam melaksanakan. Dalam konteks ini percaya diri dan selalu siap menghadapi tantangan salah satu ciri efikasi diri dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang mampu untuk melaksanakan tugas, melewati rintangan, dan mencapai tujuan (Permana, Harahap, & Astuti, 2017). Efikasi diri (*self efficacy*) adalah kemampuan seseorang dalam menguasai sesuatu serta menghasilkan sesuatu yang bermanfaat atau menguntungkan. Efikasi diri (*self efficacy*) yang kuat dapat membuat seseorang memiliki inisiatif dan ketekunan pada tugas yang lebih besar. Individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah lebih memungkinkan untuk menunda pekerjaan atau menunda mengerjakan tugas. Begitu sebaliknya, individu dengan efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi lebih cenderung untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Efikasi diri merupakan keyakinan diri yang timbul dari dalam diri sendiri untuk menghadapi situasi kerja.

Efikasi diri adalah kemampuan seseorang dalam menguasai sesuatu serta menghasilkan sesuatu yang bermanfaat atau menguntungkan. Pendapat lain menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu yang dapat dipandang sebagai fenomena kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif (Putri & Priambodo, 2015). Efikasi diri adalah sebuah keyakinan dari kemampuan dirinya sendiri dalam membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan (Sjamsuri & Mulyani, 2019). Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki, maka akan semakin baik kegiatan yang dilakukan baik itu tugas dan

tanggung jawabnya (Herawaty, 2016). Efikasi diri merupakan sebuah tantangan dalam penentu yang kuat dalam tingkah laku. Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah pasti merasa malas dalam menghadapi tantangan dan merasa cepat putus asa terhadap pekerjaan yang di tekuni.

Guru tanpa memiliki efikasi diri terhadap diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Apabila guru yang memiliki efikasi diri tinggi maka mampu menetapkan target yang tinggi dalam target yang diinginkannya. Guru yang memiliki efikasi diri rendah dalam mengambil keputusan dan bertindak maka dalam menjalankan tugas-tugasnya tidak sesuai dengan harapan. Di samping itu, guru yang memiliki efikasi diri rendah sering merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugasnya, merasa tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, serta merasa putus asa karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, jika hal ini terus terjadi maka berdampak pada terhambatnya perkembangan pendidikan di dunia ini. Dalam dunia pendidikan ini, guru adalah tiang utama dalam pembelajaran di kelas. Jika sumber daya manusianya lemah dan tidak memiliki efikasi diri, maka dapat menghasilkan generasi-generasi yang lemah, bimbang, dan cepat putus asa.

Beberapa orang sudah memiliki keyakinan pada kemampuannya tetapi belum kuat dan masih ragu dengan hasil yang ingin dicapai. Terkadang kegagalan yang pernah terjadi membuat seseorang merasa tidak yakin dengan kemampuannya sehingga sering berfikir negatif pada diri sendiri. Seseorang yang memiliki efikasi diri membuat seseorang mampu untuk menilai dirinya sendiri dengan tepat yaitu mengetahui kelemahan dan kelebihan dirinya, mampu mengumpulkan informasi-informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan mampu memilih tujuan yang ingin dicapai. Sumber-sumber efikasi diri seseorang dapat dilihat dari beberapa sumber-sumber sebagai berikut. (1) Kemampuan dalam mengerjakan tugas sebagaimana dipengaruhi oleh keadaan fisiologis; (2) Pengalaman dari orang lain sangat mempengaruhi efikasi diri; (3) Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan seseorang yang memiliki kemampuan yang memungkinkan seseorang mampu untuk meraih apa yang diinginkan; (4) Pengalaman yang sukses adalah sesuatu yang paling terbesar pengaruhnya dengan efikasi diri.

Efikasi diri adalah suatu keyakinan diri, kepercayaan diri, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan terhadap individu itu sendiri. Terdapat tiga aspek efikasi diri menurut Bandura (dalam Triyono & Rifai, 2018) yaitu: (1) tingkat (level) Seseorang yang mengerjakan tugas berbeda dalam tingkat tertentu atau kesulitan tugas, (2) keluasan (generality) Berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap tugas dan bidang pekerjaan, (3) kekuatan (strength) Seseorang lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kematangan dalam keyakinannya. Selanjutnya menurut (Fattah, 2017) menyatakan bahwa efikasi diri terdapat 4 sumber cara yaitu (1) pengalaman terdahulu merupakan pengalaman yang sukses dapat berulang-ulang kembali, (2) model perilaku merupakan sebuah model pengamatan secara langsung, (3) persuasi dari orang lain merupakan persuasi sosial seperti persuatif dan kinerja yang spesifik, dan (4) penilaian keadaan fisik atau emosi merupakan suatu penilaian terhadap status psikologi yang dimiliki seseorang.

Selain itu, disiplin memungkinkan terciptanya sebuah ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Disiplin merupakan salah satu faktor internal yang harus di pertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Armani & Margunani, 2017). Seorang guru harus memiliki sikap disiplin dalam mematuhi segala peraturan yang ada di sekolah. Disiplin adalah salah satu faktor penentu yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi (Alhusaini, Kristiawan, & Eddy, 2020). Disiplin juga memberikan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan organisasi serta norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan suatu perilaku atau sikap seseorang yang menaati peraturan karena seseorang sadar dengan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan tugas secara baik dan tanpa adanya paksaan. Dalam dunia guru jika sudah memiliki rasa disiplin yang tinggi, maka pekerjaan cepat terselesaikan. Jika guru disiplin, guru tidak pernah menunda-nunda pekerjaan dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan disiplin guru mampu dalam

melaksanakan kesediaan guru dalam menjalankan peraturan yang ada. Jika seorang guru memiliki disiplin yang rendah, maka dapat memberikan dampak ke berbagai hal. Berdasarkan pengamatan di beberapa sekolah masih banyak guru yang belum disiplin dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar. Jika guru tidak disiplin, maka peserta didik bisa mengikuti untuk tidak disiplin. Apalagi dalam proses pembelajaran masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran. Disiplin guru tidak perlu diceritakan, tetapi perlu diterapkan dengan melalui komunikasi yang baik dan sederhana. Guru harus dapat merasakan sendiri manfaat disiplin dan memahami kesadaran diri mereka untuk menjalankan tugas secara sukarela dan penuh ikhlas.

Kedisiplinan guru dapat terlihat langsung dalam proses pembelajaran. Selain itu, rendahnya disiplin guru berdampak pada kinerja guru. Berdasarkan pendapat penelitian lain dapat disimpulkan bahwa disiplin guru adalah sebuah upaya pengendalian sikap, perilaku sendiri, kesadaran, maupun ketaatan dalam menjalankan tugas atau bekerja berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Terdapat tiga aspek yang mempengaruhi disiplin guru yaitu: sikap mental, sikap pemahaman, sikap kelakuan. Jadi disiplin dapat dibedakan menurut tingkatannya yaitu: (1) disiplin pribadi sebagai perwujudan yang berasal dari kepatuhan terhadap peraturan-peraturan untuk mengatur perilaku seseorang, (2) disiplin kelompok sebagai perwujudan disiplin yang berasal dari sikap taat dan patuh, (3) disiplin nasional sebagai perwujudan disiplin yang berasal dari sikap patuh terhadap peraturan yang ditunjukkan kepada seluruh masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis menganalisis hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru, hubungan yang signifikan antara disiplin guru dengan kinerja guru serta hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto*. Dalam penelitian ini populasi penelitiannya adalah guru PNS di SD Gugus I Blahbatuh Kecamatan Blahbatuh yang berjumlah 35. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sensus atau *sampling total*, sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasinya untuk dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian di SD Gugus I Blahbatuh Kecamatan Blahbatuh ini adalah metode non tes. Dalam pengumpulan data ini menggunakan kuesioner/angket kinerja guru, efikasi diri, dan disiplin guru dengan menggunakan 35 pernyataan. Angket merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan berkomunikasi melalui pernyataan tertulis dengan sumber data. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. kuesioner tertutup adalah angket yang dimuat berisikan pilihan jawaban yang terdapat pada kuesioner/angket. Penskoran yang memiliki sejumlah pilihan yang ditentukan dengan menggunakan skala *skala likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju (Sukardi, 2019). Pengujian instrumen yang dilakukan yaitu uji Validitas Konstruksi (*Construct validity*) yang dilakukan dengan dua orang ahli. Uji validitas butir menggunakan rumus *korelasi product moment*. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis inferensial. Menurut (Koyan, 2012) statistika deskriptif merupakan analisis data yang digunakan untuk menggambarkan suatu hasil penelitian namun penggunaannya tidak ditunjukkan untuk generalisasi. Statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis I dan II serta uji korelasi ganda untuk menguji hipotesis III. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Jika sudah terpenuhi maka, selanjutnya dapat dilaksanakan uji hipotesis dengan teknik analisis korelasi *product moment* dan uji korelasi ganda.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Penyebaran kuesioner/angket yang telah dilakukan adapun hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Statistika Deskriptif

Statistika	Variabel		
	Efikasi Diri	Disiplin Guru	Kinerja Guru
Mean	87,03	87,66	93,91
Median	86	85	93
Modus	81	97	96
Standar Deviasi	10,46	10,17	141,73
Varians	109,44	103,47	9,29
Skor Minimum	61	71	71
Skor Maksimum	107	109	115
Jumlah Sampel	35	35	35

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat dengan menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas dibantu dengan IBM SPSS *Statistic 21.0*. Uji normalitas digunakan untuk persebaran data sehingga dapat mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji yang digunakan dalam menguji normalitas. Adapun hasil yang diperoleh yaitu data efikasi diri memperoleh *Asymp. Sign (2-tailed)* = 0,442 \geq 0,05 maka data berdistribusi normal, data disiplin guru memperoleh *Asymp. Sign (2-tailed)* = 0,545 \geq 0,05 maka data berdistribusi normal dan data kinerja guru memperoleh *Asymp. Sign (2-tailed)* = 0,732 \geq 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji prasyarat yang kedua adalah uji linieritas untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat dengan hasil yang diperoleh adalah bahwa *Deviation from Linearity* efikasi diri dengan kinerja guru = 0,077 \geq 0,05 berarti linier dan untuk *Deviation from Linearity* disiplin guru dengan kinerja guru = 0,250 \geq 0,05 berarti linier. Uji prasyarat yang ketiga yaitu uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan yang cukup tinggi. Adapun perhitungan yang diperoleh menunjukkan bahwa, pada masing-masing variabel memiliki nilai *Tol* = 0,329 \geq 0,1 dan nilai *VIF* = 3,033 \leq 10, maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri dan disiplin guru tidak terjadi multikolinieritas.

Setelah melakukan uji prasyarat selanjutnya yaitu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi *product moment* untuk uji hipotesis I dan II serta uji korelasi ganda untuk hipotesis III. Untuk uji hipotesis pertama diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,771 \geq r_{tabel} 0,334$, maka dari hasil yang diperoleh antara efikasi diri dan kinerja guru terdapat hubungan yang signifikan. Uji hipotesis yang kedua yaitu diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,858 \geq r_{tabel} 0,308$, maka dari pemerolehan hasil disiplin guru dengan kinerja guru terdapat hubungan yang signifikan. Dan untuk uji hipotesis yang ketiga menggunakan uji korelasi ganda dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 32. Sehingga dari perhitungan tersebut diperoleh $F_{hitung} = 48,43 > F_{tabel} = 3,29$, maka dari hasil yang diperoleh antara efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru terdapat hubungan yang signifikan. Hasil temuan yang pertama yaitu yaitu (Gabriella, 2019) antara analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 40,07 $>$ 3,47 dengan probabilitas sebesar 0,00 $<$ 0,05 berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan hasil temuan yang kedua yaitu (Afrina, 2019) antara analisis korelasi ganda $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan intruksional kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru. Keunggulan penelitian efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru belum pernah dilakukan.

Pembahasan

Efikasi diri adalah kemampuan seseorang dalam menguasai sesuatu serta menghasilkan sesuatu yang bermanfaat atau menguntungkan. Sedangkan efikasi diri merupakan salah satu yang dapat dipandang sebagai fenomena kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif (Putri & Priambodo, 2015). Efikasi diri adalah sebuah keyakinan dari kemampuan dirinya sendiri dalam membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan (Sjamsuri & Muliyani, 2019). Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki, maka akan semakin baik kegiatan yang dilakukan baik itu tugas dan tanggung jawabnya (Herawaty, 2016). Efikasi diri merupakan sebuah tantangan dalam penentu yang kuat dalam tingkah laku. Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah pasti merasa malas dalam menghadapi tantangan dan merasa cepat putus asa terhadap pekerjaan yang di tekuni. Untuk meningkatkan efikasi diri diperlukannya disiplin. Disiplin merupakan suatu sikap mental seseorang, yang dapat mencerminkan ketaatan terhadap aturan yang berlandaskan oleh rasa tanggung jawab (Uno & Lamatenggo, 2016). Di samping itu guru yang memiliki efikasi diri rendah sering merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugasnya, merasa tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, serta merasa putus asa karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, jika hal ini terus terjadi maka berdampak pada terhambatnya perkembangan pendidikan di dunia ini. Dalam dunia pendidikan ini, guru adalah tiang utama dalam pembelajaran di kelas. Jika sumber daya manusianya lemah dan tidak memiliki efikasi diri, maka dapat menghasilkan generasi-generasi yang lemah, bimbang, dan cepat putus asa. Indikator dari disiplin guru yaitu yaitu ketepatan waktu, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peluang, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Astuti, 2017). Dalam mencapai mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan kegiatannya sehingga kinerja guru menjadi hal penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru, hubungan yang signifikan antara disiplin guru dan kinerja guru serta hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja guru sehingga efikasi diri sangat berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja guru (Sjamsuri & Muliyani, 2019). Penelitian lain juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dan kinerja guru (Oktaviani & Putra, 2021). Penelitian lain menyatakan bahwa adanya hubungan positif secara signifikan antara efikasi diri dengan kreatifitas kerja guru (Nurhikmah, Rahmawati, & Lestari, 2021).

4. Simpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara antara efikasi diri dan kinerja guru, terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin guru dan kinerja guru, dan terdapat hubungan yang signifikan antara antara efikasi diri dan disiplin guru dengan kinerja guru. Disarankan agar guru mampu meningkatkan efikasi diri dan disiplin guru. Dengan demikian, kinerja guru akan lebih optimal, sehingga mutu pendidikan di Indonesia dapat meningkat. Kepala sekolah agar bekerja sama dengan guru dengan memberikan semangat, dukungan, serta memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian lainnya agar menjadi kan penelitian ini sebagai referensi maupun data tambahan, sehingga penelitian yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik.

5. Daftar Pustaka

- Afrina, D. (2019). Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Efikasi Diri dengan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13.
<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/view/9672>

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Armani, A. R., & Margunani. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13474>.
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>.
- Bungawati, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makasar. *Jurnal Competitiveness*, 10(c), 1–15.
- Herawaty, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri (Self Efficacy), Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Review Pembelajaran Matematika*, 1(1), 71–85.
- Hutagalung, A. I. Y., & Suratman, B. (2019). Peran Pendiri Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di KB Fun Islamic School Suronegaran Purworejo. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*, 2(1), 33–50. <https://doi.org/10.21093/sajie.v2i1.1764>.
- Irwan, I. (2016). Kontribusi Persepsi Siswa tentang Kinerja Guru dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Keterampilan Komputer dan Pengolahan Informasi (KKPI). *VOLT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro UNTIRTA*, 3. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/VOLT/article/view/2879>.
- Junianto, D., & Wagiran, W. (2013). Pengaruh Kinerja Mengajar Guru, Keterlibatan Orang Tua, Aktualisasi Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(3), 307–319. <https://doi.org/10.21831/jpv.v3i3.1845>.
- Koyan, I. W. (2012). *Statistika Teknik Analisis Data Kuantitatif*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Lestari, L., & Mayasarokh, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala RA dan Regulasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru di PC Cilimus Kabupaten Kuningan. *Jurnal Golden Age*, 4(02), 251–261. <https://doi.org/10.29408/jga.v4i02.2620>.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/JPM/article/view/1219>.
- Nurhikmah, H., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Hubungan Efikasi Diri dengan Kreatifitas Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.289>.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>.
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2017). Hubungan antara Efikasi Diri dengan pKecemasan dalam Menghadapi Ujian pada Siswa Kelas IX di MTs Al Hikmah Brebes. *Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*, 13(2), 51–68. <https://doi.org/10.14421/hisbah.2016.132-04>.
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>.
- Purwoko, sidik. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK. *Akintabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8467>.
- Putri, R., & Priambodo, A. (2015). Pengaruh Efikasi Diri, Penetapan Tujuan dan Kepuasan Kerja pada Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (Studi Pada Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan di SMA

- Negeri Se-kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan*, 03, 220–226. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/9/article/viewFile/13516/12412>.
- Ramadoni, W., Kusmintardjo, K., & Arifin, I. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di PAUD Islam Sabilillah Dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian Dan Pengembangan*, 1(8), 1500–1504. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17977/jp.v1i8.6620>.
- Rosidi, I., & Santosa, A. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Gur terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional. *Journal of Management*, 15, 50–62. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/7812/2783>.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Indonesia Journal Of Educational Management*, 2(3), 244–255. <https://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/article/view/41>.
- Samrin, S. (2014). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa MAS Al-Irsyad Kecamatan Lalonggasumeeto Kabupaten Konawe. *AL-IZZAH: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 9(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31332/ai.v9i2.162>.
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di SMA PGRI 3 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1–6. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/fjik.v6i1.3094>.
- Sukardi. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi dan praktiknya*. PT Bumi Aksara.
- Syaleh, H. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 150–164. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/1192>.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Imiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 380–391. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/554>.
- Utami, S. (2017). Penerapan Supervisi Klinis untuk Meningkatkan Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Gugus IV Sanankulon. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 2(3). <https://doi.org/10.28926/briliant.v2i3.70>.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Biaya Pendidikan terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar dan Dampaknya dengan Kompetensi Lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>.