

## DAMPAK EFIKASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU MENGAJAR DI SEKOLAH DASAR

Apriant Cahyo Supriadi

SDN 2 Cibinong Purwakarta

Correspondence Email: [apriantcahyo1970@gmail.com](mailto:apriantcahyo1970@gmail.com)

---

### Abstract.

*The purpose of this study was to obtain the magnitude of the influence of leadership efficacy on teaching performance in public elementary schools in Pasawahan District, Purwakarta Regency. In this study, the researcher uses a descriptive quantitative approach to explain the current phenomenon in relation to the research focus set. The data was collected using a purposive sampling technique on 244 existing public elementary school teachers. Through distributing questionnaires, researchers conducted data mining on respondents and obtained data collected by 69 respondents. Determination of this purposive sampling in order to facilitate the conclusions of the research results. The criteria set out in this determination are: 1) the respondent is a civil servant (PNS), 2) has a service period of more than 5 years, and 3) is certified. The test results obtained regression coefficient values of 3.706 and 1.272 on leadership efficacy. Both values are positive, meaning that there is an unambiguous relationship that applies. From these coefficients, it means that when there is an increase of 1.272 in leadership efficacy, this will have an impact on increasing teaching performance by 3.706 linearly. In addition, the t-value also indicates the number is above the required test limit, which is 12,478 (0.0001) so it can be said that leadership efficacy has a significant effect on teaching performance for elementary school teachers.*

**Keyword:** Leadership Efficacy, Teaching Performance, Leadership.

### 1. PENDAHULUAN

Pengukuran kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya dari unsur internal guru. Faktor lain seperti lingkungan, rekan kerja, kebijakan sekolah, dan kepala sekolah juga tidak lepas dari faktor-faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru dalam mengajar (Saondi dan Suherman (2010). Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa dia harus melakukan pekerjaannya dengan serius, bertanggung jawab, tulus dan tidak sembarangan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa pun yang dikatakan guru. Jika hal ini tercapai, guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Sejumlah penelitian telah memperoleh hasil di mana faktor pemimpin memiliki hubungan erat dengan bawahan melalui saluran efikasi kepemimpinan

(Doucet et al., 2008). Pemimpin dan pengikut berinteraksi secara timbal balik melalui proses kepercayaan. Efikasi kepemimpinan dapat memengaruhi dinamika interaksi pemimpin-pengikut dengan cara yang mungkin tidak diinginkan pemimpin. Secara khusus, efikasi pengikut pada saat-saat kritis dapat memperkuat pemimpin untuk bergerak maju, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan diri bawahan, menghasilkan pola dengan masing-masing secara kolektif.

Dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, interaksi terjadi antara kepala sekolah dan guru. Interaksi instruksional dapat terjadi ketika kepala sekolah menginginkan perubahan kinerja guru dalam proses pengajaran. Interaksi semacam ini dapat bekerja secara efektif ketika kepala sekolah memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin, mengingat ada

kecenderungan bagi guru untuk menolak instruksi yang diberikan sehingga apa tujuan sekolah tidak dapat diwujudkan. Sekolah sebagai tempat mendidik siswa, mengandalkan sosok guru yang melaksanakan tugas mengajar. Oleh karena itu, kinerja mengajar memiliki peran dominan dalam mendidik anak agar berhasil dalam belajar. Kinerja mengajar adalah kegiatan dan perilaku kerja guru yang didasarkan pada pengetahuan dan kemampuan membuat rencana pelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Efikasi diri adalah konsep yang dikembangkan oleh Albert Bandura pada awal 1960-an, yang menekankan seberapa banyak individu percaya pada kemampuan mereka untuk menjadi sukses dalam pekerjaan mereka. Efikasi diri kepemimpinan adalah identifikasi tentang bagaimana persepsi seorang pemimpin mempengaruhi mereka yang mengikutinya. Dari sejumlah penelitian dalam dua dekade terakhir, disarankan bahwa bawahan akan mengubah perilaku mereka jika pemimpin menunjukkan kepercayaan pada keterampilan kepemimpinannya sendiri.

Adriasola & Hernandez (2018) menyatakan bahwa kondisi psikologis seperti efikasi diri dapat secara langsung mempromosikan keterlibatan pemimpin yang efektif, meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi di berbagai tantangan yang mencirikan konteks organisasi yang kompleks. Kondisi ini terjadi karena tingginya efisiensi pemimpin dapat memberikan bimbingan dan dorongan internal untuk menciptakan institusi yang dibutuhkan untuk berhasil mengejar tugas dan peluang yang menantang ke depan (Carver & Scheier, 1981; Cropanzano & Mitchell, 2005; Mischel & Shoda, 1995).

Efikasi kepemimpinan adalah keyakinan khusus dengan tingkat kepercayaan pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terkait dengan orang lain terkemuka. Konsep ini memisahkan keyakinan dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki

seseorang dalam kaitannya dengan peran sosial lainnya.

Pada tahun 2008, para peneliti berusaha menciptakan taksonomi dari faktor-faktor yang menentukan efikasi kepemimpinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan faktor kepemimpinan yang terukur, sehingga membuat analisis dampak sedini mungkin. Pada akhir penelitian, 88 atribut dirumuskan dalam lima kategori. Meta-analisis lebih lanjut menemukan bahwa ketika beberapa atribut digabungkan, korelasi dengan efektivitas kepemimpinan meningkat. Sayangnya, tidak ada seperangkat atribut yang konsisten yang mengarah pada efektivitas taksonomi ini.

Kepercayaan pada seorang pemimpin sangat diperlukan ketika menghadapi ketidakpastian dalam organisasi seperti saat ini. Para pemimpin saat ini menghadapi tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya ketika organisasi berjuang untuk beradaptasi dengan tingkat perubahan yang terus meningkat. Tantangan perubahan tidak hanya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pemimpin. Tetapi konseptualisasi diri kemampuan kepemimpinan, dan pemenuhan sumber daya psikologis yang meningkat dari peran mereka (Stajkovic & Luthans, 1998b, 1998a).

Mengetahui apakah pemimpin memiliki efikasi yang kuat, sejumlah hal dapat dianggap sebagai parameter penilaian, seperti: 1) Atribut kepemimpinan; seberapa baik pemimpin menciptakan visi untuk masa depan, 2) Atribut manajemen; seberapa baik pemimpin mengawasi operasi harian tim, 3) Atribut pemecahan masalah; seberapa baik pemimpin memecahkan masalah atau memberdayakan tim untuk menyelesaikan masalah, 4) Atribut sosial / komunikasi; seberapa baik pemimpin mengkomunikasikan visi, tujuan dan tanggung jawab tim, 5) atribut kerja umum; bagaimana Anda mendekati pekerjaan dari perspektif emosional, dengan faktor-faktor seperti kerendahan hati atau kegigihan.

Dalam konteks yang lebih luas, di mana pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Hal

ini diperlukan bagi para pemimpin melalui efikasi diri terlebih dahulu untuk: 1) menyelidiki struktur hierarkis tingkat efikasi kepemimpinan, yang kami terdiri dari efikasi diri, arti khasiat, dan domain khasiat diri tertentu, serta interaksi antara berbagai bentuk efikasi dalam memfasilitasi kinerja yang efektif; 2) meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana efikasi diri berkembang dan beroperasi dalam sistem diri pemimpin dan mempengaruhi kognisi dan mempengaruhi perilaku; 3) menetapkan pendekatan multi-level untuk memahami munculnya efikasi dalam organisasi, termasuk bawahan, tim / kolektif dan tingkat organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh besarnya pengaruh efikasi kepemimpinan terhadap kinerja pengajaran di sekolah dasar negeri di Kecamatan Pasawahan, Kabupaten Purwakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan fenomena saat ini sehubungan dengan fokus penelitian yang ditetapkan. Data tersebut dikumpulkan menggunakan teknik purposive sampling pada 244 guru SD Negeri yang ada. Melalui penyaluran kuesioner, peneliti melakukan penambahan data terhadap responden dan memperoleh data yang dikumpulkan oleh 69 responden. Penentuan purposive sampling ini dalam rangka mempermudah kesimpulan hasil penelitian. Kriteria yang ditetapkan dalam penetapan ini adalah: 1) termohon berstatus pegawai negeri sipil (PNS), 2) memiliki masa pelayanan lebih dari 5 tahun, dan 3) bersertifikat. Data yang diperoleh kemudian para peneliti diproses dengan teknik analisis regresi sederhana untuk mendapatkan koefisien dan tekad regresi.

Dimensi yang dipelajari dalam efikasi kepemimpinan peneliti mengambil dari konstruksi yang diusulkan oleh Hannah et al (2008), termasuk: efikasi pemimpin untuk melalui, efikasi pemimpin untuk motivasi diri, efikasi pemimpin untuk sarana, dan

efikasi pemimpin untuk tindakan. Sementara itu, pengukuran kinerja pengajaran didasarkan pada konstruksi yang diusulkan oleh Aimah & Purwanto (2019), yaitu persiapan, presentasi, eksekusi/metode, karakteristik pribadi, dan interaksi siswa guru.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

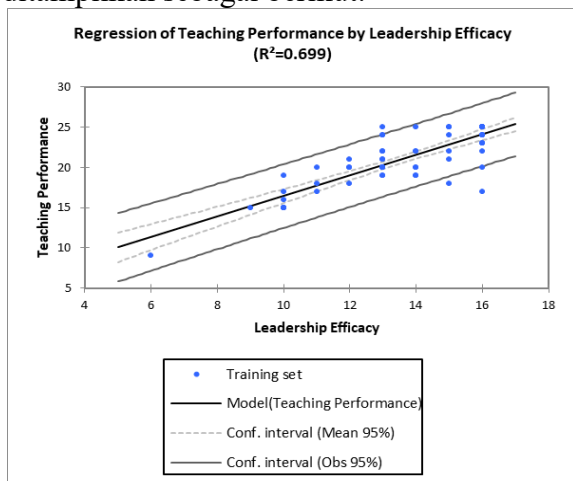
Tes regresi dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Diskusi sebelumnya oleh peneliti telah menjelaskan bahwa penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan besarnya tingkat pengaruh efikasi kepemimpinan pada kinerja pengajaran pada guru sekolah dasar, apakah efeknya positif atau sebaliknya. Selain itu, peneliti juga ingin mendapatkan gambaran pasti tentang kekuatan pengaruh ini sehingga menjadi prediksi masa depan untuk praktik khasiat kepemimpinan yang lebih baik. Tes dilakukan menggunakan XLSTAT, dan hasilnya diperoleh seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

UJI REGRESI TABEL I

Sumber	Nilai	Standar Kesalahan	T	Pr >  t
Mencegat Efikasi	3.706	1.404	2.639	<b>0.010</b>
Kepemimpina n	1.272	0.102	12.478	<b>&lt; 0.0001</b>

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada kolom intercept memperoleh nilai koefisien regresi 3,706 dan 1,272 pada efikasi kepemimpinan. Kedua nilai tersebut positif, artinya memiliki hubungan yang tidak tera dwiampusi yang berlaku. Dari koefisien tersebut, artinya ketika terjadi peningkatan 1,272 dalam efikasi kepemimpinan, maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pengajaran sebesar 3,706 secara linear. Selain itu, nilai t juga menunjukkan jumlah di atas batas uji persyaratan, yaitu 12.478 (0.0001) sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi kepemimpinan memiliki efek yang signifikan pada kinerja pengajaran pada guru sekolah dasar. Untuk mengetahui seberapa kuat efikasi kepemimpinan ini untuk menentukan kinerja

pengajaran, grafik pemrosesan data dapat ditampilkan sebagai berikut.



GRAFIK I REGRESIN KINERJA PENGAJARAN

Grafik di atas menunjukkan pengaruh linier efikasi kepemimpinan pada kinerja pengajaran pada guru sekolah dasar. Sedangkan untuk kekuatan, dengan kuadrat R sebesar 0,699 atau 69,9%, dapat diartikan bahwa efikasi kepemimpinan sangat menentukan peningkatan kinerja pengajaran. Arti lain dari hasil ini adalah bahwa efikasi kepemimpinan dapat digunakan sebagai variabel utama dalam meningkatkan kinerja pengajaran guru.

Peran guru di sekolah telah berevolusi dan proses belajar mengajar yang relevan harus didefinisikan, sehingga peningkatannya telah diprioritaskan dengan berbagai cara, salah satunya adalah peran kepemimpinan. Pelaksanaan pengajaran dilaksanakan sebagai praktik pedagogik yang dapat diamati dan diwujudkan dengan sendirinya. Ketika guru mengekspresikan kompetensinya dan terkait dengan prestasi pembelajaran yang diharapkan, yaitu kesengajaan pendidikan dan pelaksanaan tugas yang ditugaskan. Dalam populasi, kinerja pengajaran tergantung pada berbagai faktor yang terkait dengan kualitas dan pelatihan awal guru untuk mencapai tingkat keunggulan dalam pendidikan (Biggs, 1996)

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa efikasi kepemimpinan berdampak pada peningkatan kinerja pengajaran pada guru SD. Penelitian sebelumnya telah

menunjukkan bahwa para pemimpin dapat mempengaruhi konsep diri pengikut melalui pemodelan peran (Avolio & Gardner, 2005).

Sejajar dengan pendekatan pemrosesan informasi, pengikut cenderung mengembangkan skema kualitas kepemimpinan prototipis berdasarkan daya tarik pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dapat menjadi prototypical berupa perilaku ideal yang harus disampaikan dan ditaati oleh anggota organisasi, serta mengikuti arahan yang diberikan, termasuk dalam pelaksanaan tugas mengajar. Dengan demikian, tingkat efikasi diri pemimpin yang lebih tinggi dapat diharapkan berkontribusi pada hubungan dan kinerja pengikut pemimpin yang positif dari waktu ke waktu ((Murphy & Ensher, 2008)

Pengajaran yang diberikan oleh guru harus dilakukan dengan baik, dan didasarkan pada teori pedagogik, memberikan konten yang relevan, menjadi pendorong perubahan sistem evaluasi yang terintegrasi ke dalam kebijakan publik, dan mengusulkan strategi atau model untuk menyelesaikan berbagai permasalahan. Selain itu, guru juga harus memiliki kualitas profesional tertentu untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, dan memiliki kompetensi profesional yang memadai. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang dikuasai guru dan diwujudkan dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pengajaran. Perumusan kompetensi bukanlah hasil dari keputusan objektif, tetapi bersifat dinamis dan hasil dari dua pilihan teoritis dan ideologis yang memberikan ruang lingkup yang besar untuk interpretasi. Oleh karena itu, dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan media informasi, wajar jika akan terjadi perubahan kompetensi dan penguatan keterampilan dan kemampuan lain yang dibutuhkan.

Peningkatan kinerja pengajaran terjadi karena pengaruh perilaku pemimpin, sehingga guru termotivasi untuk mengikuti instruksi dan arahan yang diberikan, baik secara sadar maupun tidak. Proses ini

disahkan dari mekanisme kognisi berupa kesadaran tindakan dari guru, bahwa apa yang dilakukannya bermanfaat bagi dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi. Dalam kondisi ini, pemimpin adalah panutan yang ditiru dan diikuti. Selain itu, bujukan dan gairah emosional adalah sumber penting perkembangan khasiat diri yang mendorong guru untuk mencapai yang terbaik dalam mengajar. Pemimpin memiliki efek penularan emosional melalui saluran komunikasi emosional positif kepada pengikut (Naidoo & Tuhan, 2008).

Kepala sekolah dengan efikasi tinggi dapat menjadi pemecah masalah yang efektif yang dapat menentukan atau menjadi komunikator yang lebih baik, menjadi pelatih, panduan bagi guru untuk mengajarkan kualitas. Namun, jika pemimpin tidak memiliki efikasi yang memadai, kepemimpinan yang efektif tidak akan terwujud sehingga akan sulit untuk memimpin guru mengajar dengan baik. Pemimpin dengan efikasi tinggi dapat meningkatkan pencapaian pribadi dalam banyak hal. Efikasi tinggi orang mampu mendekati tugas-tugas sulit dan menjadikan mereka tantangan untuk dikuasai daripada ancaman yang harus dihindari. Pemimpin akan mengatur dirinya dengan menantang tujuan dan mempertahankan komitmen yang kuat untuk bawahan.

#### 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa efikasi kepemimpinan memiliki efek yang signifikan pada kinerja pengajaran. Efikasi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya sekolah dapat berkontribusi meningkatkan kemampuan guru untuk mengajar. Guru akan merasa termotivasi ketika dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang memiliki keyakinan kuat akan keberhasilan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai rekomendasi dari penelitian ini, yaitu dalam meningkatkan efikasi diri kepemimpinan, kepala sekolah dapat belajar dari kesuksesan orang lain, atau melalui pengalaman pribadi, serta

memperkuat kompetensi manajerial dan menerapkan gaya kepemimpinan instruksional.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Adriasola, E., & Hernandez, T. (2018). Leader Identity Self-concordance: Apakah itu yang mereka lakukan atau bagaimana mereka menandakan apa yang mereka lakukan? Perspektif Interdisipliner tentang Simposium Kepemimpinan.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Pengembangan kepemimpinan otentik: Sampai ke akar bentuk kepemimpinan yang positif. *Kepemimpinan Triwulanan*.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Biggs, J. (1996). Meningkatkan pengajaran melalui keselarasan yang konstruktif. *Pendidikan Tinggi*.  
<https://doi.org/10.1007/BF00138871>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). Perhatian dan Regulasi Diri: Pendekatan Kontrol-Teori terhadap Perilaku Manusia. Dalam Seri Springer dalam Psikologi Sosial.  
<https://doi.org/10.1007/978-1-4612-5887-2>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Teori pertukaran sosial: Tinjauan Interdisipliner. Dalam *Journal of Management*.  
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Doucet, O., Simard, G., & Tremblay, M. (2008). Kepemimpinan dan komitmen: Peran mediasi kepercayaan dan dukungan. *Hubungan Industrielles*.  
<https://doi.org/10.7202/019540ar>
- Emmanouil, K., Osia, A., & Ioana, L. P. (2014). The impact of leadership on teachers effectiveness. *International Journal of Humanities and social science*, 4(7)
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). Teori Kepribadian Sistem Kognitif-Afektif: Rekonsepsi Situasi, Disposisi, Dinamika, dan Invariasi dalam Struktur

- Kepribadian. Tinjauan Psikologis.  
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.246>
- Murphy, S. E., & Ensher, E. A. (2008). Analisis kualitatif kepemimpinan karismatik dalam tim kreatif: Kasus direktur televisi. *Kepemimpinan Triwulanan*.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.006>
- Naidoo, L. J., & Tuhan, R. G. (2008). Citra bicara dan persepsi karisma: Peran mediasi pengaruh positif. *Kepemimpinan Triwulanan*.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.010>
- Saondi dan Suherman. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998a). Efikasi diri dan kinerja terkait pekerjaan: Meta-analisis. *Buletin psikologis*.  
<https://doi.org/10.1037//0033-2909.124.2.240>
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998b). Efikasi Diri dan Kinerja Terkait Pekerjaan: Meta-Analisis. *Buletin psikologis*.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>