

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN RANCAKALONG KABUPATEN SUMEDANG

Tita Agustini^{a*)}, Yuyun Elizabeth Patras^{b)}, Tita Rosita^{c)}

^{a)}SD Negeri Citungku, Sumedang, Indonesia

^{b)}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{b)}Universitas Terbuka, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi : titaagustini2019@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 November 2021; direvisi: 16 November 2021; disetujui: 06 Desember 2021

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui kajian terhadap hubungannya dengan gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri. Populasi penelitian ini berjumlah 183 guru PNS, dengan jumlah sampel sebanyak 126 guru, yang penentuannya menggunakan rumus Yamane dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Data dikumpulkan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan tiga hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja guru PNS dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,648. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,585. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,719.

Kata kunci: gaya kepemimpinan situasional; efikasi diri; kinerja guru

THE RELATIONSHIP OF SITUATIONAL LEADERSHIP STYLE AND SELF EFFICACY TO THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS AT KECAMATAN RANCAKALONG SUMEDANG DISTRICT

Abstract. This study was intended to formulate efforts that could be implemented in order to improve teacher's performance by studying its relationship with situational leadership style and self-efficacy. The population of this study were 183 PNS teachers and 126 samples were selected using the Yamane formula with an error tolerance was 5%. Data were collected using an instrument in the form of questionnaires and analyzed by descriptive and inferential statistical analysis. The results showed that there were three positive and significant relationships. Firstly, there was a positive and significant relationship between situational leadership style and the performance of PNS teacher, where the correlation coefficient was 0.648. Secondly, there was a positive and significant relationship between self-efficacy and teacher performance, where the correlation coefficient value was 0.585. Thirdly, there was a positive and significant relationship between situational leadership style and self-efficacy altogether with teacher performance, where the correlation coefficient value was 0.719.

Keywords: situational leadership style; self efficacy; teacher performance

I. PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, kualitas guru sebagai komponen penting dalam pendidikan tergolong memprihatinkan, yakni berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (Kompasiana, 2018, diakses tanggal 5 November 2020). Kualitas guru yang memprihatinkan menunjukkan kinerja guru yang kurang optimal. Kondisi kualitas guru di dunia internasional yang seperti ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih untuk pendidikan yang lebih baik. Berdasarkan data Kemdikbud yang terdapat pada portal kemdikbud diakses pada tanggal 20 Oktober 2020, uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 dilaksanakan untuk menguji kompetensi guru untuk dua bidang yaitu pedagogik dan profesional. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 untuk kedua bidang kompetensi itu adalah 53,02. Jika dirinci lagi untuk hasil UKG untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya mencapai 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55. Berdasarkan data, tersebut kemampuan pedagogis guru masih perlu mendapatkan perhatian. Fakta tentang rendahnya kinerja guru tersebut, didukung pula oleh hasil survei dengan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap pengawas sekolah di Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang pada tanggal 23 Oktober 2020. Survei ini dilakukan pada masa pandemik covid-19 yang mana kegiatan proses

belajar-mengajar menjadi sebuah tantangan baru karena pembelajaran yang biasanya secara tatap muka berubah menjadi pembelajaran online yang mengharuskan guru untuk menguasai IT. Hasil survei menunjukkan bahwa dari 29 sekolah negeri di Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang, rata-rata hasil supervisi akademik maupun administrasi guru harus mendapat perhatian. Hasil interview peneliti terhadap pengawas sekolah, menunjukkan bahwa sebagian besar guru baik dari perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran masih belum optimal. Guru sudah membuat perencanaan pembelajaran, akan tetapi belum memenuhi standar. Begitupun saat melaksanakan pembelajaran, sebagian besar guru belum melaksanakan pembelajaran dengan baik dalam hal penguasaan materi, penggunaan metode dan media pembelajaran.

Untuk kegiatan evaluasi, sebagian besar guru tidak melaksanakan evaluasi untuk mengukur setiap keterampilan siswa. Hubungan antar pribadi dengan siswa masih kurang baik, belum menunjukkan sikap terbuka dan belum tercipta interaksi yang harmonis dengan siswa. Rasa percaya diri guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran belum terlihat baik, sehingga berakibat pada kinerjanya menjadi tidak optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas, keyakinan pada diri guru dalam menghadapi tugasnya di masa pandemik ini perlu ditingkatkan karena masa depan pendidikan salah satunya ditentukan oleh guru. Dalam hal ini sangat diperlukan juga sosok seorang pemimpin yang menunjukkan sikap kepemimpinannya dengan memperhatikan kemampuan gurunya karena kemampuan guru yang satu akan berbeda dengan kemampuan guru yang lain. Cara memimpin seorang kepala sekolah tentunya harus sesuai dengan kemampuan gurunya sehingga meskipun dengan sebuah tantangan dan kondisi baru, kinerja guru akan baik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik, yang berimbas pada peningkatan kualitas pendidikan.

Data hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil pra survei pada 30 guru PNS SD Negeri di kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang pada bulan Oktober 2020. Hasil pra survey menunjukkan kinerja guru terindikasi rendah, dengan hasil bahwa dari 30 responden yang dijadikan objek penelitian dan 10 instrumen pertanyaan yang peneliti sebar, diperoleh hasil dalam kemampuan merencanakan pembelajaran, sejumlah 21 guru atau 70% responden tidak merencanakan pembelajaran dengan lengkap, baik itu dalam mempersiapkan rumusan tujuan pembelajaran, materi, metode dan media, serta sumber belajar. Dalam kegiatan melaksanakan pembelajaran, sejumlah 20 guru atau 67% responden tidak melaksanakan pembelajaran dengan baik, dalam hal kesiapan siswa, penguasaan materi, penggunaan media dan metode pembelajaran. Selanjutnya, untuk kemampuan mengevaluasi pembelajaran, sejumlah 22 guru atau 73% responden tidak melakukan kegiatan evaluasi pembelajaran dengan baik, dalam hal pelaksanaan evaluasi, bentuk evaluasi, serta melaksanakan dan memanfaatkan hasil evaluasi. Begitupun untuk melaksanakan hubungan antar pribadi, 18 guru atau 60% responden tidak melakukan hubungan antar pribadi dengan baik, dalam hal mengembangkan sikap positif, bersikap terbuka, menampilkan kegairahan, dan berinteraksi. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses belajar mengajar, maka rendahnya kualitas pendidikan yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya kinerja guru harus mendapat perhatian. Efektivitas kinerja guru merupakan kunci yang harus pertama digarap, karena guru merupakan tokoh utama yang mampu mengarahkan keberhasilan pendidikan. Berdasarkan uraian diatas, gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan efikasi diri dipandang memiliki peranan penting bagi peningkatan kinerja guru. Upaya meningkatkan kinerja guru diduga berkaitan erat dengan optimalisasi implementasi gaya kepemimpinan situasional dan pengembangan efikasi diri. Untuk itu, peneliti ingin meneliti lebih mendalam sebuah penelitian ilmiah dalam bentuk tesis dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang".

Kinerja Guru

Menurut (Jamaludin, 2017), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Syam, 2016) kinerja guru hakikatnya adalah kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu tugas dan tanggung jawab dalam hal mengajar, memberikan bimbingan, mengembangkan kurikulum, mengembangkan profesi dan membina hubungan antar pribadi. Kemudian (Salimah & Mindarti, 2017) kinerja guru atau prestasi kerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas waktu, kecakapan dan kesungguhannya sebagai guru. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. (Liana & Rijanti, 2016). Selanjutnya, kinerja Guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran, kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut. (Aslamiyah & Effendy, 2020). Kemudian, kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam mengelola dan menyelesaikan tugas pendidikan dalam pengajaran, berdasarkan tanggung jawab yang profesional sesuai dengan aturan masing-masing sekolah. (Majidah et al., 2020).

Dalam kinerjanya, seorang guru dipengaruhi oleh faktor internal yang berada dalam dirinya dan faktor eksternal yang berasal dari luar dirinya. (Salimah & Mindarti, 2017) menyatakan 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. Menurut (AgusArizal, Aswandi, 2014), aspek-aspek kinerja guru meliputi: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi. Hal yang sama dijelaskan oleh (Liana & Rijanti, 2016) bahwa variabel kinerja guru ini memiliki tiga dimensi yaitu perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. Indikator kinerja guru dapat diukur melalui (Diwiyani & Sarino, 2018) menjelaskan bahwa

indikator kinerja guru dapat diukur melalui: 1) Kualitas Kerja. 2) Kecepatan/ Ketepatan Kerja. 3) Inisiatif dalam kerja. 4) Kemampuan kerja. 5) Komunikasi.

Berdasarkan paparan konsep di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Indikator kinerja guru ditunjukkan oleh perilaku: 1) Kemampuan merencanakan pembelajaran; 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran; 3) Kemampuan melakukan evaluasi; dan 4) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi.

Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru, karena gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan pengikut dalam kaitannya dengan tugas tertentu. (Diwiyani & Sarino, 2018). Sementara itu, (Harjimat, Alben Ambarita, 2014) menjelaskan gaya kepemimpinan situasional adalah perilaku konsisten yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai dengan menggunakan pendekatan memberitahukan (telling), menjajakan (selling), (participating), dan mendelegasikan (delegating). Secara lengkap (I Wayan Suandi, Wayan Lasmawan, 2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional merupakan pengembangan dari kepemimpinan tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (task behavior), perilaku hubungan (relationship behavior), dan kematangan (maturity). Perilaku merupakan pemberian petunjuk oleh pimpinan terhadap bawahan meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka (Setyaningsih & Suchyadi, 2021a). Kepemimpinan situasional ini merupakan teori kontingensi yang memfokuskan pada anggota organisasi sebagai bawahan. Pendapat serupa disampaikan oleh (Syam, 2016) bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah suatu cara mempengaruhi orang lain sesuai dengan kondisi dan kemampuan orang-orang yang dipimpin.

Syam menyatakan bahwa, kepemimpinan situasional yang menjelma menjadi 4 (empat) bentuk sebagai berikut: Kepemimpinan Situasional yang menjelma menjadi 4 (empat) bentuk sebagai berikut : a) Gaya Kepemimpinan Memerintah (Instruktif Leadership Style). b) Gaya kepemimpinan mengajak (Consultatif Leadership Style). c) Gaya kepemimpinan melibatkan (Partisipatif Leadership Style). d) Gaya kepemimpinan melimpahkan (Delegatif Leadership Style). (Syam, 2016) Adapun indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan situasional menurut (Diwiyani & Sarino, 2018) adalah Indikator gaya kepemimpinan situasional dapat diukur melalui empat perilaku pemimpin dalam model Kontingensi-Situasional: 1) Telling/mendikte. 2) Selling/menjual. 3) Participating/partisipasi. 4) Delegating/delegasi. Pendapat yang sama diuraikan oleh (Hidayat et al., 2020), kepemimpinan situasional didefinisikan sebagai cara mempengaruhi bawahan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda seperti menceritakan, menjual, berpartisipasi, dan mendelegasikan tergantung pada situasi saat ini (Setyaningsih & Suchyadi, 2021b). Berdasarkan paparan konsep di atas maka dapat disintesis bahwa gaya kepemimpinan situasional adalah cara yang digunakan pimpinan sekolah dalam berinteraksi dengan guru yang bersifat situasional yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan, dalam rangka mempengaruhi guru agar bekerja dengan baik guna mencapai tujuan dan sasaran proses belajar mengajar. Indikator kepemimpinan yang bersifat situasional ditunjukkan oleh perilaku: 1. Gaya intruksi, 2. Gaya konsultatif, 3. Gaya partisipatif, dan 4. Gaya delegatif.

Efikasi Diri

Menurut (Salimah & Mindarti, 2017), self efficacy yang ada pada seseorang yaitu berupa, menilai seberapa kemampuan yang ada pada dirinya, seseorang terlebih dahulu menilai seberapa besar kemampuan yang ada pada dirinya. Selanjutnya (Aslamyah & Effendy, 2020), efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat. Kemudian (Rohmawati & Nurcholis, 2019), self-efficacy merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Hal serupa diutarakan (Dewi & Dewi, 2015) bahwa self efficacy adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Kemudian (Liana & Rijanti, 2016), self-efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. Menurut (Dewi & Dewi, 2015), efikasi diri pada individu dapat dianalisis berdasarkan tiga dimensinya, meliputi magnitude, generality, dan strength. Magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, generality terkait dengan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara baik dan tuntas, dan strength (kekuatan) mengacu pada derajat dan ketahanan terhadap keyakinannya (Suchyadi & Karmila, 2019). Hal yang sama diutarakan oleh (Liana & Rijanti, 2016), Variabel self efficacy ini mempunyai tiga dimensi yaitu level atau magnitude, strength, dan generality.

Menurut (Rohmawati & Nurcholis, 2019) indikator dari self efficacy antara lain dapat diukur dengan perasaan mampu melaksanakan, keyakinan akan kemampuan, mampu menangani dan mampu memuaskan harga diri. Sementara itu, (Manurung et al., 2018) menyatakan bahwa efikasi diri adalah sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu keberhasilan, dapat dilihat dari indikator, yaitu: (1) Keyakinan dapat mengatasi kesulitan/rintangan, (2) Keyakinan akan kemampuan, (3) Keyakinan untuk membangkitkan semangat, dan (4) Menciptakan

peluang keberhasilan.

Berdasarkan paparan konsep di atas maka dapat disintesis bahwa self efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan. Indikator efikasi diri ditunjukkan oleh sikap: a) Keyakinan dapat menyelesaikan tugas; b) Keyakinan dapat menghadapi tugas diluar kemampuan; c) Keyakinan bertahan dalam usahanya; d) Keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya; e) Keyakinan dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi, dan f) Konsisten pada tugas dan aktivitas.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) dan Efikasi Diri (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini yaitu Guru PNS se-Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Menggunakan teknik probability sampling yaitu multistage sampling dengan rumus Yamane diperoleh sampel penelitian sebanyak 126 orang Guru PNS se-Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi-korelasi. Analisis data diawali dengan analisis uji prasyarat analisis, yaitu: uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas varian, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik, yaitu analisis korelasi, penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi menggunakan tabel ANAVA.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

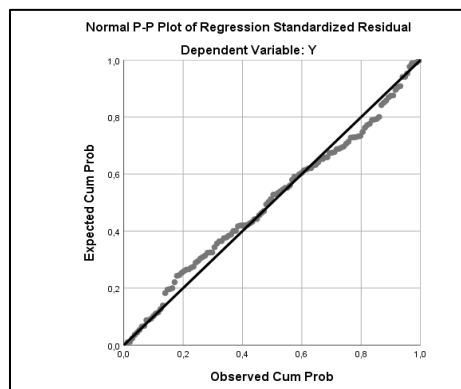
Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov* pada program IBM SPSS, dengan syarat bahwa normal yaitu Sig > 0,05, dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Variabel

N	Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru	Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru	Unstandardized Residual	Kesimpulan
	126	126	126	
Kolmogorof-Smirnov Z	0,66	0,059	0,66	Normal
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	0,200	0,059	Normal

Syarat normalitas : Sig > 0,05

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai *Asymp.sig.* sebesar 0,200 pada variabel gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru, 0200 pada variabel efikasi diri terhadap kinerja guru, dan 0,059 pada data residual. Semua angka tersebut menunjukkan nilai *Asymp.sig.* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk itu, dapat dilaksanakan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi. Berdasarkan P-P Plot Test, juga dapat dilihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya searah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Data ini dapat divisualisasikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1 Normalitas P-P Plot Test

2. Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan dengan program IBM SPSS Statistics 25 dengan teknik *Test of Linearity*. Hasil uji ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Variabel

Variabel	Probabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja guru (Y)	0,100	Linear
Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)	0,568	Linear

Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari data di atas, didapatkan nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,100 pada variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dan nilai sig. 0,568 pada variabel efikasi diri (X_2) terhadap kinerja guru (Y), keduanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan efikasi diri (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y).

3. Uji Homogenitas

Uji ini dengan maksud untuk menguji kesamaan varians kelompok sampel yang didapatkan dari populasi yang sama. Uji homogenitas ini diperuntukkan dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil pengujian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas Variabel

Variabel	Probabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja guru (Y)	0,071	Homogen
Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja guru (Y)	0,60	Homogen

Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari data di atas, didapatkan nilai *Test of Homogeneity of Variance Sig.* Adalah 0,071 pada variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dan nilai sig. 0,60 pada variabel efikasi diri (X_2) terhadap kinerja guru (Y), keduanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y), serta variabel efikasi diri (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Korelasi Sederhana Parsial

Tabel 4 Nilai Pearson Korelasi Correlations

	Kinerja Guru (Y)	Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1)	Efikasi Diri (X_2)
Pearson Correlation	Kinerja Guru (Y)	1,000	0,585
	Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1)	0,648	1,000
	Efikasi Diri (X_2)	0,585	0,483

Tabel 5 Signifikansi Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Peubah	P _{value}
X_1 vs Y	0,000
X_2 vs Y	0,000

1. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara variabel X_1 dengan variabel Y diperoleh data berdasarkan tabel 4 dan 5

$H_0 : \rho_{y,1} = 0$, Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{y,1} > 0$, Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja guru

Pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5%) dengan penarikan kesimpulan hipotesis nol ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan hipotesis nol diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Untuk itu, berdasarkan tabel 4 nilai r (koefisien korelasi) variabel kepemimpinan situasional dan kinerja guru yaitu 0,648 dengan signifikansi 0,000. Nilai r (0,648)

tergolong tinggi mengisyaratkan hubungan kedua variabel kuat. Signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan statistik terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja guru, jika gaya kepemimpinan situasional meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.

2. Hubungan antara Efikasi Diri (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara variabel X_2 dengan variabel Y diperoleh data berdasarkan tabel 4 dan 5.

$H_0 : \rho_{y,2} = 0$, Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{y,2} > 0$, Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru

Pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5%) dengan penarikan kesimpulan hipotesis nol ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan hipotesis nol diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Untuk itu, berdasarkan tabel 4 nilai r (koefisien korelasi) variabel efikasi diri dan kinerja guru yaitu 0,585 dengan signifikansi 0,000. Nilai r (0,585) tergolong tinggi mengisyaratkan hubungan kedua variabel kuat. Signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan perhitungan statistik terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru, jika efikasi diri meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat

b. Analisis Regresi Sederhana Parsial

Hasil perhitungan analisis regresi sederhana secara parsial seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial

Model	Coefficients				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,284	0,043	0,477	6,663	,000	
Efikasi Diri	0,312	0,063	0,355	4,960	,000	

1. Hipotesis Pertama (Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dengan Kinerja Guru (Y))

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS di atas dapat diketahui nilai sig. variabel gaya kepemimpinan situasional adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan kinerja guru. Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel kepemimpinan situasional adalah 6,663, karena nilai $t_{hitung} 6,663 > t_{tabel} 1,97$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dengan kinerja guru. Penyusunan persamaan regresi parsial variabel kepemimpinan situasional terhadap variabel kinerja guru perlu dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25 ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Coefficients				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	93,052	6,120		15,205	0,000	
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,386	0,041	0,648	9,484	0,000	

Sesuai dengan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 93,052 + 0,386 X_1$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja guru (Y) dengan mengetahui nilai gaya kepemimpinan situasional (X_1) dimana setiap peningkatan 1 unit gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,386 unit.

2. Hipotesis Kedua (Hubungan Efikasi Diri (X_2) dengan Kinerja Guru (Y))

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS di atas dapat diketahui nilai sig. variabel kepemimpinan situasional adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja guru. Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel efikasi diri adalah 4,960, karena nilai $t_{hitung} 4,960 > t_{tabel} 1,97$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Penyusunan persamaan regresi parsial variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja guru perlu dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25 ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Variabel Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	74,019	9,557		7,745	0,000
Efikasi Diri	0,515	0,064	0,585	8,040	0,000

Sesuai dengan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 74,019 + 0,515 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja guru (Y) dengan mengetahui nilai efikasi diri (X_2) dimana setiap peningkatan 1 unit efikasi diri dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,515 unit.

c. Analisis Regresi Ganda secara Simultan

Hasil perhitungan analisis regresi ganda secara simultan seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Ganda Secara Simultan

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10861,918	2	5430,959	65,829	0,000
Residual	10147,551	123	82,500		
Total	21009,468	125			

1. Hipotesis Ketiga (Hubungan Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS di atas dapat diketahui nilai sig. variabel gaya kepemimpinan situasional adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja guru. mHasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel efikasi diri adalah 65,829, karena nilai $t_{\text{hitung}} 65,829 > t_{\text{tabel}} 1,97$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

d. Koefisien Korelasi Variabel Bebas

Keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi (beta) variabel bebas, seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Nilai Koefisien Regresi (beta) Variabel Bebas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,719 ^a	0,517	0,509	9,083

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas didapatkan nilai *R square* sebesar 0,517 artinya 51,7% kinerja guru dalam penelitian ini dipengaruhi secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri, sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sementara itu, dilihat dari keeratan hubungan gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri dengan kinerja guru, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719. Angka ini menunjukkan tingkat korelasi yang kuat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

e. Persamaan Regresi Linier Ganda

Untuk dapat menyusun persamaan regresi linear ganda perlu melakukan analisa terhadap nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 11 Nilai Koefisien *Unstandardized Coefficients* Variabel Bebas

Model	Coefficients	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	61,872	8,425
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,284	0,043
Efikasi Diri	0,312	0,063

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear ganda, yaitu: $Y=61,872+0,284 X_1+0,312 X_2$. Selanjutnya, untuk mengetahui korelasi variabel bebas dengan variabel terikat, baik ketika dipengaruhi variabel bebas lainnya atau tidak, dapat dilakukan dengan mengkaji nilai koefisien korelasi lebih lanjut, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 12 Nilai Koefisien Korelasi Zero Order, Partial dan Part

Variabel independen	Correlations		
	Zero-order	Partial	Part
Gaya Kepemimpinan Situasional	0,648	0,483	0,515
Efikasi Diri	0,585	0,408	0,483

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan kinerja guru sama dengan 0,648 yang menunjukkan tingkat korelasi kuat. Selanjutnya jika dilihat dari koefisien korelasi parsial menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu sama dengan 0,483. Angka ini adalah angka koefisien korelasi setelah variabel efikasi diri (X_2) dihilangkan dari hubungan linear antara variabel kinerja guru (Y) dan variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1). Selanjutnya, jika pengaruh variabel efikasi diri (X_2) dihilangkan dari variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) tersebut, maka *part correlation* antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dengan kinerja guru (Y) menghasilkan nilai sebesar 0,515. Selain itu, berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara efikasi diri (X_2) dan kinerja guru sama dengan 0,585 yang menunjukkan tingkat korelasi kuat. Selanjutnya jika dilihat dari koefisien korelasi parsial menunjukkan angka yang lebih kecil yaitu sama dengan 0,408. Selanjutnya, jika pengaruh variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dihilangkan dari variabel efikasi diri (X_2) tersebut, maka *part correlation* antara variabel efikasi diri (X_2) dengan kinerja guru (Y) menghasilkan nilai sebesar 0,483

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui identifikasi dan pengembangan indikator-indikator penelitian berdasarkan kekuatan hubungan antar variabel diuraikan sebagai berikut Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dengan kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kepemimpinan situasional akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting bagi peningkatan kinerja guru karena cara memimpin kepala sekolah dalam gaya kepemimpinan situasional disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan (guru) dalam kaitannya dengan tugas tertentu sehingga bentuk perlakuan yang diberikan kepala sekolah sangat efektif dan sesuai dengan kebutuhan guru dalam kerjanya. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel efikasi diri (X_2) dengan kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Efikasi diri berperan penting bagi peningkatan kinerja guru karena dengan adanya keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi tugas menjadi kekuatan bagi guru untuk melaksanakan tugas dalam berbagai kondisi dan situasi. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan situasional (X_1) dan efikasi diri (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sekolah dasar negeri Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang. Keberadaan dua faktor ini, yakni gaya kepemimpinan situasional dan efikasi diri secara bersama-sama sangat penting dalam terlaksananya kinerja guru yang baik. Dengan adanya peran pemimpin yang bersesuaian dengan kemampuan guru serta dengan adanya keyakinan diri pada guru secara bersama-sama hadir menjadi sebuah kekuatan yang utuh bagi guru untuk mendukung peningkatan kerjanya

REFERENSI

- AgusArizal, Aswandi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 1–15.
- Aslamiyah, S., & Effendy, S. (2020). Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak di Kecamatan Medan Area The Effect of Self Efficacy and Work Motivation on Kindergarten Teacher Performance in Medan Are. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Self Efficacy Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(1), 15–25.
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal MANAJERIAL*, 17(1), 83. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i1.9763>

- Harjimat, Alben Ambarita, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Metro. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 2(1–20).
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Hardhienata, S., & Agustin, R. R. (2020). The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work productivity using correlation analysis and SITOREM. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 5(1), 6. <https://doi.org/10.23916/0020200525310>
- I Wayan Suandi, Wayan Lasmawan, N. N. (2018). Hubungan Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12990>
- Jamaludin, S. P. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Karya Fajar Kecamatan Petir Kabupaten Serang Provinsi Banten). *Jurnal SWOT*, VII(1), 76–88.
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan). *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank*, 724–731.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Rohmawati, R., & Nurcholis, L. (2019). Studi Peran Self Efficacy Dan Kompetensi Profesional Terhadap Knowledge Donating Dan Kinerja Guru. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 145. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1758>
- Salimah, & Mindarti, C. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja (The Influence of Personality Competency and Teacher Self-Efficacy on Performance). *Telaah Manajemen*, 14(1), 119–126.
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021a). Classroom Management In Improving School Learning Processes In The Cluster 2 Teacher Working Group In North Bogor City. *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)*, 05(01), 99–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i1.3906>
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021b). Implementation Of Principal Academic Supervision To Improve Teacher Performance In North Bogor. *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)*, 05(02), 179–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Suchyadi, Y., & Karmila, N. (2019). The Application Of Assignment Learning Group Methods Through Micro Scale Practicum To Improve Elementary School Teacher Study Program College Students' Skills And Interests In Following Science Study Courses. *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)*, 03(02), 95–98. <https://doi.org/10.33751/jhss.v3i2.1466>
- Syam, A. (2016). The Influence of Situational Leadership and Reward on State Vocational High School 1 Teacher Performance in Jambi. *Jurnal Pendidikan Dan Keguruan*, 1(1), 2. <https://media.neliti.com/media/publications/209694-pengaruh-kepemimpinan-situasional-dan-pe.pdf>