

## Perancangan Instrumen Pengukuran Efikasi Diri Guru Sekolah Luar Biasa

Ary Pratama Putra

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, mr.arypratama@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan\_1)** Menggali indicator-indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri., 2) Menetapkan indicator yang akan digunakan untuk mengukur efikasi diri Guru SLB., 3) Merancang instrumen pengukuran efikasi diri pada Guru SLB., 4) Menguji validitas dan reliabilitas instrument

**Desain/Metode\_Jenis** penelitian kuantitatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deduktif, unit analisisnya adalah Guru SLB, sampel 30 responden, jenis datanya primer dan sekunder, sumber data responden dan dokumen, teknik pengumpulan datanya adalah studi pustaka dan kuesioner, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif

**Temuan\_ Hasil** penelitian menunjukkan 1) dari enam sumber kajian pustaka diperoleh 18 indikator untuk mengukur efikasi diri., 2) Menetapkan indicator yang akan digunakan untuk mengukur efikasi diri Guru SLB yaitu (a). Keyakinan; (b). Kepercayaan diri; (c). Kemampuan; (d). Rasional dan realistik., 3) Merancang instrumen pengukuran efikasi diri pada Guru SLB dengan menjabarkan empat indicator ke dalam 12 item pernyataan., 4) Hasil pengujian validitas dan reliabilitas terlihat bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliable..

**Implikasi\_Implikasi** teoritisnya bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen SDM, implikasi praktisnya adalah sekolah dapat mengukur tingkat efikasi diri Guru SLB

**Originalitas\_Penelitian** ini menghasilkan indikator dan instrumen pengukuran efikasi diri khusus Guru SLB

**Tipe Penelitian\_ Studi Literatur**

**Kata Kunci :** Efikasi Diri, Keyakinan Diri, Kemampuan

### I. Pendahuluan

Menjadi seorang Guru tidaklah mudah, memerlukan tingkat keyakinan diri yang sangat tinggi untuk melaksanakan profesi tersebut. Guru merupakan subjek pendidik kedua setelah Orang tua. Memerlukan rasa cinta serta pengabdian yang tinggi demi terciptanya didikan-didikan yang berkualitas, memerlukan rasa tanggung jawab yang sangat tinggi hanya demi melihat didikannya meraih kata “berhasil”. Merupakan suatu kebanggaan yang sangat besar bagi seorang guru melihat orang yang ia didik menjadi manusia yang sukses serta bermanfaat bagi manusia lain. Terlebih lagi seorang Guru sekolah luar biasa, dengan murid-muridnya yang membutuhkan kebutuhan-kebutuhan khusus dengan kekurangan yang mereka miliki.

Menjadi seorang guru dengan murid-murid yang memiliki kebutuhan khusus tidaklah mudah. Berbagai problematika muncul menghampiri, mulai dari teknis pengajaran hingga tingkat imbal balik yang kurang sepadan dihadapi seseorang ketika memilih profesi tersebut. Suatu hal yang jarang ketika seseorang memilih profesi Guru SLB sebagai cita-cita awal atau utama, terkadang memilih menjadi Guru SLB adalah sebuah pilihan alternatif atau bahkan sebagai pilihan terakhir. Tidak sedikit dari kerabat dekat bahkan keluarga yang memberikan “lampu kuning” terhadap profesi tersebut, walaupun ada sebagian yang mendukung karena

alasan kemanusiaan. Belum lagi nasib menjadi Guru SLB yang masih diliputi oleh tanda tanya, karena masih kurangnya perhatian dari pemerintah khususnya mereka yang bekerja di dunia pendidikan.

Profesi sebagai Guru SLB memiliki tugas yang sangat mulia, namun juga diliputi oleh tantangan yang sangat berat, bahkan mereka harus menjemput hingga "mencari" murid-muridnya demi mendidiknya, menjadi orang yang paling yakin ketika orang lain meragukannya. Saat semua orang berpangku tangan dan memalingkan wajah, mereka justru mengangkat tangan tinggi-tinggi dengan senyuman. Mereka bukan guru biasa, mereka sangat luar biasa. Itulah alasan mengapa Guru SLB sangat istimewa. Maka dari itu, menjadi Guru SLB memerlukan tingkat efikasi diri yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas serta menggapai tujuannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri, 2) Menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur efikasi diri Guru SLB, 3) Merancang instrumen pengukuran efikasi diri pada Guru SLB, 4) Menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

## II. Kajian Teori

Teori efikasi diri berasal dari „Teori Belajar Sosial“ seorang peneliti bernama Bandura. Menurut Bandura dalam Ferridianto (2012: 5) menjelaskan efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilhan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah.

Mariza Ulfa Sumitro, dkk. Dalam Pradana (2013:3) mengemukakan efikasi diri adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Bandura dalam Mahmudi & Suroso (2014: 186), efikasi diri mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan dan kesanggupan seorang pelajar untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas belajar dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan. Efikasi diri mengacu pada pertimbangan seberapa besar keyakinan seseorang tentang kemampuannya melakukan sejumlah aktivitas belajar dan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas belajar. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan menyelesaikan tugastugas akademik yang didasarkan atas kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan harapan pada hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar.

Patton dalam Febriani (2014:7) mengatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat memecahkan masalah tanpa rasa putus asa. Efikasi diri yang dimiliki individu itu dapat membuat individu mampu menghadapi berbagai situasi.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Spears dan Jordan (Pradana, 2013: 23) mengistilahkan keyakinan sebagai self-efficacy, yaitu keyakinan seseorang mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pikiran individu terhadap self-efficacy menentukan besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Menurut Baron & Greenberg dalam Siti, Nur dkk. (2017) Efikasi diri merupakan bentuk dari rasa kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi masalah.

Sumber Terbentuknya Self-Efficacy menurut Bandura dalam Rachmawati (2012) mengemukakan keyakinan seseorang akan Self-Efficacy yang dimilikinya dapat dikembangkan melalui 4 sumber utama, yaitu penguasaan pengalaman, peniruan pengalaman, persuasi sosial, dan penurunan stres. Keempat pengaruh utama tersebut penulis uraian sebagai berikut : 1) Penguasaan Pengalaman, kepercayaan diri terhadap efikasi diri dapat melalui pengalaman dalam memperoleh keberhasilan (Uzuntiryaki, 2008). Pendapat Uzuntiryaki didukung juga oleh Jackson dalam Rachmawati (2012) bahwa penguasaan pengalaman dalam menyelesaikan tugas dengan sukses akan meningkatkan rasa Self-

*Efficacy*. Sejalan dengan hal tersebut, Bandura (1994) mengemukakan bahwa pengalaman meraih kesuksesan akan membentuk *Self-Efficacy* seseorang, sedangkan kegagalan justru meruntuhkannya, terutama jika kegagalan terjadi sebelum *Self-Efficacy* terbentuk. Feltz dan Lirgg (2012) mendukung pernyataan Jackson dan Bandura bahwa penguasaan pengalaman mempengaruhi *Self-Efficacy* melalui proses kognitif dari suatu informasi. Jika seseorang secara berulang melihat usahanya sebagai keberhasilan, *Self-Efficacy* akan meningkat; jika usahanya dilihat sebagai kegagalan, *Self-Efficacy* akan menurun. Lebih lanjut, memberikan perhatian dalam meraih keberhasilan seharusnya akan semakin meningkat dan mempertahankan *Self-Efficacy* dibandingkan memperhatikan kegagalan lain (Bandura, 1994).

2) *Peniruan Pengalaman*, menurut Bandura, langkah kedua adalah peniruan pengalaman dengan cara mengamati dan meniru orang lain. Pengamatan terhadap pengalaman orang lain seolah-olah seorang individu mengalaminya sendiri. Hasil penelitian oleh Uzuntiryaki (2008) menunjukkan bahwa peniruan pengalaman telah terbukti efektif membentuk *Self-Efficacy* setelah mendapatkan penguasaan pengalaman. Melihat dan mengamati keberhasilan orang lain akan meningkatkan *Self-Efficacy* diri di saat individu sedang mengalami kegagalan. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian *Self-Efficacy* sehingga melemahkan usahanya (Bandura, 1994).

3) *Persuasi Sosial*, adalah reaksi terhadap penilaian dari orang lain (Logsdon et al., 2010). Seseorang mengembangkan *Self-Efficacy* sebagai hasil dari persuasi sosial, meliputi penilaian verbal dan non-verbal dari orang lain. Menurut Uzuntiryaki (2008) dan Bandura (1994), persuasi sosial positif akan meningkatkan *Self-Efficacy* dan menuntun seorang individu untuk berusaha lebih keras dalam mengatasi masalah dan memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, orang yang di persuasi sosial negatif bahwa orang tersebut tidak memiliki kemampuan akan menyebabkan penurunan *Self-Efficacy* sehingga akan cenderung menjauhi tantangan dan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan.

4) *Penurunan Stres*, salah satu faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy* adalah psikologi dan emosi (Uzuntiryaki, 2008). Schwarzer, Jerusalem dan Sherer dalam Rachmawati (2012) berpendapat bahwa telah dikonsepsikan bahwa *Self-Efficacy* berperan dalam kestabilan kompetensi seseorang dalam menghadapi stres. Stres mempengaruhi pembentukan *Self-Efficacy*. Penurunan stres akan mengubah emosi negatif dan kesalahan interpretasi fisik sehingga akan meningkatkan *Self-Efficacy*. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi menganggap kegairahan bekerja sebagai sarana yang mendukung, sedangkan individu yang dilanda oleh keraguan diri, menganggap kegairahan bekerjanya sebagai suatu hambatan (Bandura, 1994).

Efikasi diri seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan beberapa aspek yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Lauster (dalam Pradana 2013: 27) menyebutkan orang yang memiliki efikasi diri yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut. 1) *Keyakinan kemampuan diri*, yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa dia mengerti sungguh-sungguh apa saja yang dilakukan., 2) *Optimis*, yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang harapan diri sendiri dan kemampuannya., 3) *Objektif*, yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri., 4) *Bertanggung jawab*, yaitu kesediaan orang menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya., 5) *Rasional dan realistis*, yaitu analisa terhadap sesuatu masalah, sesuatu hal dan suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai kenyataan.

Menurut Rachmawati, individu yang memiliki rasa *Self-Efficacy* tinggi bercirikan: 1) *Tekun, bermotivasi, berdaya usaha tinggi, dan tabah* dalam mengerjakan suatu kegiatan untuk memperoleh suatu keberhasilan (Bandura, 1994; Vuong et al., 2010; Pajares dan Schunk, 2001)., 2) *Suka mencari situasi yang baru dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar* (Bandura, 1994)., 3) *Menganggap suatu pekerjaan yang sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai bukan sebagai suatu ancaman* (Pajares dan Schunk, 2001)., 4) *Memiliki ketertarikan dan keasyikan dalam suatu kegiatan, memilih target yang menantang, dan mempertahankan suatu komitmen yang kokoh terhadap tujuan utamanya* (Pajares dan Schunk, 2001)., 5) *Mudah membangkitkan kepercayaan diri dan aspirasi yang tinggi sehingga tetap bertahan setelah mendapati suatu kegagalan* (Bandura, 1994)., 6) *Menganggap kegagalan diakibatkan*

kurangnya efisiensi suatu usaha, kurangnya pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan (Bandura, 1994)., 7) Tenang dalam menghadapi pekerjaan/kegiatan yang sulit (Bandura, 1994)., 8) Menguasai kemampuan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan (Bandura, 1994)., 9) Berkeyakinan atas hal yang dilakukan dan hasil yang akan diperoleh., 10) Menganggap kegairahan bekerja sebagai sarana yang mendukung (Bandura, 1994)., 11) Menggambarkan skenario akan keberhasilan dipikirkannya sehingga memicu untuk terus berjuang (Bandura, 1994)., 12) Selalu menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan dan menggunakan analisis pemikiran dengan baik saat menghadapi situasi tertekan, kegagalan, dan kemunduran (Bandura, 1994)., 13) Mampu berpikir kreatif (Schwarzer et al., 1997)., 14) Tidak merasa terbebani dalam berusaha sehingga semakin berani untuk mengambil suatu tindakan (Vuong et al., 2010).

Sedangkan, individu yang memiliki rasa *Self-Efficacy* rendah bercirikan: 1) Menganggap masalah yang dihadapi terlalu sulit untuk diselesaikan (Bandura, 1994)., 2) Berpandangan sempit untuk memecahkan masalah (Bandura, 1994)., 3) Berkeyakinan tidak memiliki apa yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan (Bandura, 1994)., 4) Tidak tekun dalam menghadapi kesulitan dan sukar bangkit dari sebuah kegagalan., 5) Selalu mengamati kegagalan orang lain sehingga akan melemahkan usahanya (Bandura, 1994)., 6) Menganggap kegairahan bekerja sebagai suatu hambatan., 7) Tidak memiliki komitmen yang kokoh (Pajares dan Schunk, 2001)., 8) Selalu membayangkan kegagalan dan berketat pada segala sesuatu yang dianggap salah (Bandura, 1994)., 9) Tidak mampu berpikir kreatif (Schwarzer et al., 1997)., 10) Saat menghadapi situasi tertekan, kegagalan, dan kemunduran, pikiran menjadi semakin tidak menentu, aspirasi semakin rendah, dan kualitas hasil pekerjaan semakin buruk (Bandura, 1994)., 11) Menganggap kegagalan karena ketidakmampuan diri., dan 12) Tidak atau kurang memiliki suatu motivasi sehingga menilai dirinya tidak memiliki sebuah kemampuan (Vuong et al., 2010).

### III. Metode Penelitian

Efikasi diri dalam penelitian ini diungkap berdasarkan ketiga dimensi yang diuraikan oleh Bandura dalam Ferridiyanto (2012:5). Tiga dimensi dari efikasi yaitu *magnitude*, *generality* dan *strength*. *Magnitude* suatu tingkat ketika seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan. *Strength* suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu. *Generality* sebagai keleluasaan dari bentuk efikasi diri yang dimiliki seseorang untuk digunakan dalam situasi lain yang berbeda. Semakin tinggi efikasi diri individu maka semakin tinggi tingkat penyesuaian diri individu pada situasi yang dihadapi.

Penelitian kali ini, unit analisisnya adalah Guru SLB. Karena penulis melihat profesi Guru SLB adalah salah satu profesi yang memerlukan tingkat Efikasi Diri yang tinggi, sehingga membuat penulis tertarik untuk menelitinya. Jenis penelitiannya berupa kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deduktif. Jumlah sampelnya sebanyak 30 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber datanya adalah responden dan dokumen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebar kuesioner dan studi pustaka.

Untuk mengukur variabel Efikasi Diri, diukur melalui Operasionalisasi Variabel. Adapun indikator-indikator yang menjadi dasar pembuatan kuesioner adalah : 1) Rintangan-rintangan yang dihadapi profesi tersebut., 2) Pendekatan-pendekatan yang dijalankan profesi tersebut., 3) Hal-hal yang menguatkan & melemahkan tingkat efikasi diri profesi tersebut.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Untuk menjawab tujuan yang pertama yakni menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri, telah dirangkum dari sumber-sumber jurnal yang telah ditentukan indikator apa saja yang ada dalam teori dan jurnal tersebut yang berhubungan dengan efikasi diri.

Menurut Ferridiyanto (2012), indikator-indikator efikasi diri adalah (1) persepsi, (2) keyakinan, (3) kemampuan. Sedangkan, menurut pradana (2013), indikator-indikator efikasi diri adalah (1) penilaian individu; (2) keyakinan; (3) kemampuan; (4) tingkah laku; (5) sikap positif; (6) objektif; (7) optimism; (8) bertanggung jawab; (9) rasional dan realistis.

Menurut Mahmudi & Suroso (2014) indikator-indikator efikasi diri adalah (1) keyakinan; (2) kemampuan; (3) kesanggupan. Menurut Febriani (2014) indikator-indikatornya adalah (1) keyakinan; (2) optimism; (3) harapan. Menurut Siti dkk (2017) indikator untuk mengukur efikasi diri adalah (1) kepercayaan diri.

Menurut Rachmawati (2012) indikator-indikator untuk mengukur efikasi diri diantaranya sebagai berikut : (1) motivasi; (2) berdaya usaha; (3) mampu bersosialisasi; (4) kepercayaan diri; (5) berkeyakinan (6) mampu berpikir kreatif; (7) Tenang.

Berikut adalah tabel sumber-sumber referensi menurut teori dari jurnal-jurnal beserta indikator dan ukurannya. Dapat dilihat dari tabel 1 sumber referensi.

Dari data tabel 1 pada lampiran dapat disimpulkan diperoleh data sumber referensi sebanyak teori dan indikator efikasi diri sebanyak 18 indikator dengan nomor item antara 1-18. Indikator-indikator yang dimaksud diantaranya (1) persepsi; (2) keyakinan; (3) kemampuan; (4) penilaian individu; (5) tingkah laku; (6) sikap positif; (7) objektif; (8) optimisme; (9) bertanggung jawab; (10) rasional dan realistis; (11) kesanggupan; (12) harapan; (13) kepercayaan diri; (14) motivasi; (15) berdaya usaha; (16) mampu bersosialisasi; (17) mampu berpikir kreatif; (18) tenang.

Untuk menjawab tujuan yang kedua yakni menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur efikasi diri Guru SLB. Dapat dilihat di table 2 matriks pengukuran efikasi diri. Dapat disimpulkan dari table 2 bahwa dari sumber referensi, indikator (1) persepsi, jumlahnya 1; (2) keyakinan, jumlahnya 5; (3) kemampuan, jumlahnya 3; (4) penilaian individu, jumlahnya 1; (5) tingkah laku, jumlahnya 1; (6) sikap positif, jumlahnya 1; (7) objektif, jumlahnya 1; (8) optimisme, jumlahnya 2; (9) bertanggung jawab, jumlahnya 1; (10) rasional dan realistis, jumlahnya 1; (11) kesanggupan, jumlahnya 1; (12) harapan, jumlahnya 1; (13) kepercayaan diri, jumlahnya 2; (14) motivasi, jumlahnya 1; (15) berdaya usaha, jumlahnya 1; (16) mampu bersosialisasi, jumlahnya 1; (17) mampu berpikir kreatif, jumlahnya 1; (18) tenang, jumlahnya 1.

Dari tabel 3 operasionalisasi variabel disimpulkan dari beberapa indikator yang telah dipilih berdasarkan indikator yang sesuai dengan variabel efikasi diri diantaranya yaitu (1) Keyakinan terhadap kemampuan diri dengan ukuran 1) Tingkat optimistik, no.item 1; 2) Kesukaan menerima tantangan, no.item 2; 3) Tingkat penyelesaian tugas, no.item 3. (2) Sifat antusias dengan ukuran 1) Tingkat inisiatif, no.item 4; 2) Tingkat Keinginan belajar, no.item 5; 3) Tingkat keaktifan dalam masyarakat, no.item 6. (3) Kemampuan bertahan menghadapi rintangan dengan ukuran 1) Reaksi positif terhadap kritik, no.item 7; 2) Tidak menghindari tugas, no.item 8; 3) Ketenangan menjalankan tugas, no.item 9. (4) Toleran terhadap rasa sakit dan kelelahan dengan ukuran 1) Tidak memaksakan bekerja, no.item 10; 2) Kemampuan mengatur kegiatan, no.item 11; 3) Kemampuan mencari solusi, no.item 12.

Untuk menjawab tujuan yang keempat yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Dapat dilihat di tabel 5 menguji validitas efikasi diri dapat disimpulkan bahwa dengan cara membandingkan nilai korelasi ini dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf nyata 5% dan  $n = 30$ , dan didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Dari nilai  $r_{hitung}$  didapatkan nilai X1 sebesar 0,761, X2 sebesar 0,784, X3 sebesar 0,737, X4 sebesar 0,707, X5 sebesar 0,499, X6 sebesar 0,560, X7 sebesar 0,761, X8 sebesar 0,761, X9 sebesar 0,849, X10 sebesar 0,718, X11 Sebesar 0,687, X12 sebesar 0,583. Dapat dilihat bahwa dari keduabelas item tersebut semuanya dinyatakan valid.

Dapat dilihat dari tabel 6 menguji reliabilitas Efikasi Diri. Dari tabel 6 disimpulkan dari jumlah item yang dimasukkan adalah genap maka nilai  $r_{hitung}$  yang diambil adalah Equal Length Spearman Brown, cara menentukan variabel tersebut reliabel atau tidak yaitu dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang telah didapat dari output dengan  $r_{tabel}$  yang didapatkan sebelumnya dari perhitungan validitas. Dari variabel X didapat nilai  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,914 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361, maka variabel X dinyatakan reliabel.

## V. Penutup

Dari kesimpulan pertama yaitu Menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur Efikasi Diri ada beberapa teori dan indikator yang diambil dari para ahli diantaranya yaitu dari Ferridiyanto (2012), Pradana (2013), Mahmudi & Suroso (2014), Febriani (2014), Siti dkk (2017), Rachmawati (2012).

Dari kesimpulan kedua yaitu menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur tingkat Efikasi Diri Guru SLB. Dari tabel 2 pada lampiran dapat disimpulkan dari semua sumber referensi ada 18 indikator yang dapat diambil. Dari tabel 3 operasionalisasi variabel pada lampiran disimpulkan dari beberapa indikator yang telah dipilih berdasarkan indikator yang sesuai dengan variabel Efikasi Diri diantaranya yaitu; (1). Keyakinan; (2). Kepercayaan diri; (3). Kemampuan; (4). Rasional dan realistik;

Dari kesimpulan ketiga merancang instrumen pengukuran Efikasi Diri. Dapat disimpulkan pernyataan yang di gunakan dalam kuesioner menurut indikator dan ukuran pada operasionalisasi variabel diantaranya yaitu: 1) Saya memiliki rasa otimistik yang tinggi untuk mencapai / memperoleh sesuatu; 2) Saya menyukai tugas-tugas yang menantang dan mencari tanggung jawab baru; 3) Saya terampil dalam menyelesaikan tugas dan selalu menyelesaikannya tepat waktu; 4) Dalam menyelesaikan tugas bersama, saya selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik; 5) Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya selalu terus menerus belajar secara efektif; 6) Saya cukup aktif dalam kegiatan kemasyarakatan; 7) Saya mempunyai reaksi positif terhadap kritik; 8) Saya tidak pernah menghindari dari tugas-tugas yang diberikan sekolah; 9) Saya tetap tenang ketika mendapat giliran memimpin rapat; 10) Ketika sakit, saya tidak memaksakan untuk beraktifitas berlebihan; 11) Saya dapat mengatur kegiatan agar tidak kelelahan di kemudian hari; 12) Saya segera minum obat ketika merasa badan tidak fit.

Dari kesimpulan keempat menguji validitas dan reliabilitas instrumen dari nilai  $r_{hitung}$  didapatkan nilai  $X_1$  sebesar 0,761,  $X_2$  sebesar 0,784,  $X_3$  sebesar 0,737,  $X_4$  sebesar 0,707,  $X_5$  sebesar 0,499,  $X_6$  sebesar 0,560,  $X_7$  sebesar 0,761,  $X_8$  sebesar 0,761,  $X_9$  sebesar 0,849,  $X_{10}$  sebesar 0,718,  $X_{11}$  Sebesar 0,687,  $X_{12}$  sebesar 0,583, dapat disimpulkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,361 maka item-item tersebut dinyatakan valid. Dari variabel  $X$  didapat nilai  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,914 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361, maka variabel  $X$  dinyatakan reliabel.

Saran dari penulis secara teoritis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen SDM. Secara praktis yaitu diharapkan sekolah dapat mengukur tingkat efikasi diri Guru SLB secara tepat.

#### Daftar Pustaka

- Ferridiyanto, Eko. 2012. Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Prestasi Belajar Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berteknpreneurship Siswa Jurusan Teknik Instalasi Tenaga Listrik Smk 1 Sedayu. *Jurnal. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Hartono, Dwi Rachmawati. 2012. Pengaruh Self-Efficiency Terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret. *Jurnal. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.*
- Pradana, Danang. 2013. Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Diri Terhadap Sikap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Smk Muda Patria Kalasan. *Jurnal. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Mahmudi & Suroso. 2014. Efikasi Diri, Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Jurnal. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945.*
- Febriani, Niki. 2014. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Minat Berwirausaha Pada Siswa Smk Kasatrian Solo Sukoharjo. *Naskah Publikasi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Siti, Nur., Amir Hamzah., Teti Rahmawati. 2017. Pengaruh Efikasi Diri, Norma Subjektif, Sikap Berperilaku, dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen. Vol 1, (1), 2017, 63-74 e-2579-9401, p-2579-9312.*

Menurut Ferridiyanto (2012), indikator-indikator efikasi diri adalah (1) persepsi, (2) keyakinan, (3) kemampuan. Sedangkan, menurut pradana (2013), indikator-indikator efikasi diri adalah (1) penilaian individu; (2) keyakinan; (3) kemampuan; (4) tingkah laku; (5) sikap positif; (6) objektif; (7) optimism; (8) bertanggung jawab; (9) rasional dan realistis.

Menurut Mahmudi & Suroso (2014) indikator-indikator efikasi diri adalah (1) keyakinan; (2) kemampuan; (3) kesanggupan. Menurut Febriani (2014) indikator-indikatornya adalah (1) keyakinan; (2) optimism; (3) harapan. Menurut Siti dkk (2017) indikator untuk mengukur efikasi diri adalah (1) kepercayaan diri.

Menurut Rachmawati (2012) indikator-indikator untuk mengukur efikasi diri diantaranya sebagai berikut : (1) motivasi; (2) berdaya usaha; (3) mampu bersosialisasi; (4) kepercayaan diri; (5) berkeyakinan (6) mampu berpikir kreatif; (7) Tenang.

Berikut adalah tabel sumber-sumber referensi menurut teori dari jurnal-jurnal beserta indikator dan ukurannya. Dapat dilihat dari tabel 1 sumber referensi.

Dari data tabel 1 pada lampiran dapat disimpulkan diperoleh data sumber referensi sebanyak teori dan indikator efikasi diri sebanyak 18 indikator dengan nomor item antara 1-18. Indikator-indikator yang dimaksud diantaranya (1) persepsi; (2) keyakinan; (3) kemampuan; (4) penilaian individu; (5) tingkah laku; (6) sikap positif; (7) objektif; (8) optimisme; (9) bertanggung jawab; (10) rasional dan realistis; (11) kesanggupan; (12) harapan; (13) kepercayaan diri; (14) motivasi; (15) berdaya usaha; (16) mampu bersosialisasi; (17) mampu berpikir kreatif; (18) tenang.

Untuk menjawab tujuan yang kedua yakni menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur efikasi diri Guru SLB. Dapat dilihat di table 2 matriks pengukuran efikasi diri. Dapat disimpulkan dari table 2 bahwa dari sumber referensi, indikator (1) persepsi, jumlahnya 1; (2) keyakinan, jumlahnya 5; (3) kemampuan, jumlahnya 3; (4) penilaian individu, jumlahnya 1; (5) tingkah laku, jumlahnya 1; (6) sikap positif, jumlahnya 1; (7) objektif, jumlahnya 1; (8) optimisme, jumlahnya 2; (9) bertanggung jawab, jumlahnya 1; (10) rasional dan realistis, jumlahnya 1; (11) kesanggupan, jumlahnya 1; (12) harapan, jumlahnya 1; (13) kepercayaan diri, jumlahnya 2; (14) motivasi, jumlahnya 1; (15) berdaya usaha, jumlahnya 1; (16) mampu bersosialisasi, jumlahnya 1; (17) mampu berpikir kreatif, jumlahnya 1; (18) tenang, jumlahnya 1.

Dari tabel 3 operasionalisasi variabel disimpulkan dari beberapa indikator yang telah dipilih berdasarkan indikator yang sesuai dengan variabel efikasi diri diantaranya yaitu (1) Keyakinan terhadap kemampuan diri dengan ukuran 1) Tingkat optimistik, no.item 1; 2) Kesukaan menerima tantangan, no.item 2; 3) Tingkat penyelesaian tugas, no.item 3. (2) Sifat antusias dengan ukuran 1) Tingkat inisiatif, no.item 4; 2) Tingkat Keinginan belajar, no.item 5; 3) Tingkat keaktifan dalam masyarakat, no.item 6. (3) Kemampuan bertahan menghadapi rintangan dengan ukuran 1) Reaksi positif terhadap kritik, no.item 7; 2) Tidak menghindari tugas, no.item 8; 3) Ketenangan menjalankan tugas, no.item 9. (4) Toleran terhadap rasa sakit dan kelelahan dengan ukuran 1) Tidak memaksakan bekerja, no.item 10; 2) Kemampuan mengatur kegiatan, no.item 11; 3) Kemampuan mencari solusi, no.item 12.

Untuk menjawab tujuan yang keempat yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Dapat dilihat di tabel 5 menguji validitas efikasi diri dapat disimpulkan bahwa dengan cara membandingkan nilai korelasi ini dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf nyata 5% dan  $n = 30$ , dan didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Dari nilai  $r_{hitung}$  didapatkan nilai X1 sebesar 0,761, X2 sebesar 0,784, X3 sebesar 0,737, X4 sebesar 0,707, X5 sebesar 0,499, X6 sebesar 0,560, X7 sebesar 0,761, X8 sebesar 0,761, X9 sebesar 0,849, X10 sebesar 0,718, X11 Sebesar 0,687, X12 sebesar 0,583. Dapat dilihat bahwa dari keduabelas item tersebut semuanya dinyatakan valid.

Dapat dilihat dari tabel 6 menguji reliabilitas Efikasi Diri. Dari tabel 6 disimpulkan dari jumlah item yang dimasukkan adalah genap maka nilai  $r_{hitung}$  yang diambil adalah Equal Length Spearman Brown, cara menentukan variabel tersebut reliabel atau tidak yaitu dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang telah didapat dari output dengan  $r_{tabel}$  yang didapatkan sebelumnya dari perhitungan validitas. Dari variabel X didapat nilai  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,914 dan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361, maka variabel X dinyatakan reliabel.

## V. Penutup

Sumber : Kajian Referensi

**Tabel 2. Matriks Pengukuran Efikasi Diri**

| Sumber Referensi        | 1        | 2        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       | 16       | 17       | 18       |
|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Ferridiyanto (2012)     | √        | √        | √        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Pradana (2013)          |          | √        | √        | √        | √        | √        | √        | √        | √        | √        |          |          |          |          |          |          |          |          |
| Mahmudi & Suroso (2014) |          | √        | √        |          |          |          |          |          |          |          | √        |          |          |          |          |          |          |          |
| Febriani (2014)         |          | √        |          |          |          |          |          | √        |          |          |          | √        |          |          |          |          |          |          |
| Siti dkk (2017)         |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          | √        |          |          |          |          |          |
| Rachmawati (2012)       |          | √        |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          | √        | √        | √        | √        | √        | √        |
| <b>Jumlah</b>           | <b>1</b> | <b>5</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>1</b> |

Sumber : Kajian Referensi

**Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri**

| Variabel     | Indikator                                      | Ukuran   | No. Item       |
|--------------|--|--|----------------|
| Efikasi Diri | Keyakinan terhadap kemampuan diri (2)          | 1. Tingkat optimistik<br>2. Kesukaan menerima tantangan<br>3. Tingkat penyelesaian tugas           | 1<br>2<br>3    |
|              | Sifat antusias (13)                            | 1. Tingkat inisiatif<br>2. Tingkat Keinginan belajar<br>3. Tingkat keaktifan dalam masyarakat      | 4<br>5<br>6    |
|              | Kemampuan bertahan menghadapi rintangan (3)    | 1. Reaksi positif terhadap kritik<br>2. Tidak menghindari tugas<br>3. Ketenangan menjalankan tugas | 7<br>8<br>9    |
|              | Toleran terhadap rasa sakit dan kelelahan (10) | 1. Tidak memaksakan bekerja<br>2. Kemampuan mengatur kegiatan<br>3. Kemampuan mencari solusi       | 10<br>11<br>12 |

Sumber : Kajian Referensi

**Tabel 4. Intrumen untuk mengukur tingkat Efikasi Diri Guru SLB**

| No. | Pernyataan  | SS | S | KS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1   | Saya memiliki rasa otimistik yang tinggi untuk mencapai / memperoleh sesuatu                      |    |   |    |    |     |
| 2   | Saya menyukai tugas-tugas yang menantang dan mencari tanggung jawab baru                          |    |   |    |    |     |
| 3   | Saya terampil dalam menyelesaikan tugas dan selalu menyelesaikannya tepat waktu                   |    |   |    |    |     |
| 4   | Dalam menyelesaikan tugas bersama, saya selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah terbaik |    |   |    |    |     |
| 5   | Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya selalu terus menerus belajar secara efektif               |    |   |    |    |     |
| 6   | Saya cukup aktif dalam kegiatan kemasyarakatan  |    |   |    |    |     |



|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 7  | <i>Saya mempunyai reaksi positif terhadap kritik</i>                        |  |  |  |  |  |
| 8  | <i>Saya tidak pernah menghindar dari tugas-tugas yang diberikan sekolah</i> |  |  |  |  |  |
| 9  | <i>Saya tetap tenang ketika mendapat giliran memimpin rapat</i>             |  |  |  |  |  |
| 10 | <i>Ketika sakit, saya tidak memaksakan untuk beraktifitas berlebihan</i>    |  |  |  |  |  |
| 11 | <i>Saya dapat mengatur kegiatan agar tidak kelelahan di kemudian hari</i>   |  |  |  |  |  |
| 12 | <i>Saya segera minum obat ketika merasa badan tidak fit</i>                 |  |  |  |  |  |

*Sumber : Kajian Referensi*

Tabel 5. Uji Validitas Correlations

|     | X1                  | X2      | X3     | X4     | X5     | X6     | X7     | X8      | X9      | X10    | X11    | X12    | X      |        |
|-----|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1  | Pearson Correlation | 1       | .293   | .282   | .313   | -.136  | .749** | 1.000** | 1.000** | .416*  | .854** | .310   | .431*  | .761** |
|     | Sig. (2-tailed)     |         | .116   | .131   | .092   | .475   | .000   | .000    | .000    | .022   | .000   | .096   | .017   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X2  | Pearson Correlation | .293    | 1      | .707** | .565** | .751** | .391*  | .293    | .293    | .837** | .491** | .516** | .442*  | .784** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .116    |        | .000   | .001   | .000   | .033   | .116    | .116    | .000   | .006   | .004   | .014   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X3  | Pearson Correlation | .282    | .707** | 1      | .953** | .777** | .117   | .282    | .282    | .777** | .110   | .586** | .104   | .737** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .131    | .000   |        | .000   | .000   | .536   | .131    | .131    | .000   | .564   | .001   | .585   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X4  | Pearson Correlation | .313    | .565** | .953** | 1      | .717** | -.051  | .313    | .313    | .804** | .060   | .619** | .100   | .707** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .092    | .001   | .000   |        | .000   | .791   | .092    | .092    | .000   | .752   | .000   | .599   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X5  | Pearson Correlation | -.136   | .751** | .777** | .717** | 1      | -.181  | -.136   | -.136   | .746** | -.101  | .497** | .207   | .499** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .475    | .000   | .000   | .000   |        | .338   | .475    | .475    | .000   | .595   | .005   | .271   | .005   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X6  | Pearson Correlation | .749**  | .391*  | .117   | -.051  | -.181  | 1      | .749**  | .749**  | .116   | .833** | .067   | .356   | .560** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000    | .033   | .536   | .791   | .338   |        | .000    | .000    | .542   | .000   | .723   | .054   | .001   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X7  | Pearson Correlation | 1.000** | .293   | .282   | .313   | -.136  | .749** | 1       | 1.000** | .416*  | .854** | .310   | .431*  | .761** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000    | .116   | .131   | .092   | .475   | .000   |         | .000    | .022   | .000   | .096   | .017   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X8  | Pearson Correlation | 1.000** | .293   | .282   | .313   | -.136  | .749** | 1.000** | 1       | .416*  | .854** | .310   | .431*  | .761** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000    | .116   | .131   | .092   | .475   | .000   | .000    |         | .022   | .000   | .096   | .017   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X9  | Pearson Correlation | .416*   | .837** | .777** | .804** | .746** | .116   | .416*   | .416*   | 1      | .424*  | .659** | .448*  | .849** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .022    | .000   | .000   | .000   | .000   | .542   | .022    | .022    |        | .020   | .000   | .013   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X10 | Pearson Correlation | .854**  | .491** | .110   | .060   | -.101  | .833** | .854**  | .854**  | .424*  | 1      | .296   | .584** | .718** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000    | .006   | .564   | .752   | .595   | .000   | .000    | .000    | .020   |        | .113   | .001   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X11 | Pearson Correlation | .310    | .516** | .586** | .619** | .497** | .067   | .310    | .310    | .659** | .296   | 1      | .531** | .687** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .096    | .004   | .001   | .000   | .005   | .723   | .096    | .096    | .000   | .113   |        | .003   | .000   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X12 | Pearson Correlation | .431*   | .442*  | .104   | .100   | .207   | .356   | .431*   | .431*   | .448*  | .584** | .531** | 1      | .583** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .017    | .014   | .585   | .599   | .271   | .054   | .017    | .017    | .013   | .001   | .003   |        | .001   |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| X   | Pearson Correlation | .761**  | .784** | .737** | .707** | .499** | .560** | .761**  | .761**  | .849** | .718** | .687** | .583** | 1      |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000   | .000   | .000   | .005   | .001   | .000    | .000    | .000   | .000   | .000   | .001   |        |
|     | N                   | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30      | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**  
*Reliability Statistics*

|                                       |                         |                   |                      |
|---------------------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|
| <b>Cronbach's Alpha</b>               | <b>Part 1</b>           | <b>Value</b>      | <b>.831</b>          |
|                                       |                         | <b>N of Items</b> | <b>6<sup>a</sup></b> |
|                                       | <b>Part 2</b>           | <b>Value</b>      | <b>.801</b>          |
|                                       |                         | <b>N of Items</b> | <b>6<sup>b</sup></b> |
|                                       | <b>Total N of Items</b> |                   | <b>12</b>            |
| <b>Correlation Between Forms</b>      |                         |                   | <b>.842</b>          |
| <b>Spearman-Brown Coefficient</b>     | <b>Equal Length</b>     |                   | <b>.914</b>          |
|                                       | <b>Unequal Length</b>   |                   | <b>.914</b>          |
| <b>Guttman Split-Half Coefficient</b> |                         |                   | <b>.913</b>          |

a. The items are: X1, X3, X5, X7, X9, X11.

b. The items are: X2, X4, X6, X8, X10, X12.

**Sumber : Hasil Pengolahan Statistik**