

## Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen Pendidikan Matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu

Sakinah Ubudiyah Siregar<sup>1\*</sup>, Rosmidah Hasibuan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>FKIP Labuhanbatu, Pendidikan Matematika, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia

<sup>2</sup>FKIP Labuhanbatu, Pendidikan Biologi, Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia

Email: <sup>1</sup>hafizahsiregar88@gmail.com, <sup>2</sup>rosmidahhasibuan01@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: *Self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Subjek penelitian adalah dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang, yang diambil dengan cara rumus *random sampling* menggunakan rumus Slovin, dan data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur setelah dihitung korelasi seluruh variabel penelitian dalam bentuk matriks. Hasil temuan penelitian diperoleh *self efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu secara langsung sebesar 28 % dan sisanya ditentukan keadaan lain. Kesimpulan dari penelitian ini *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin baik *self efficacy* semakin tinggi kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh koefisien jalur yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja dosen, yaitu:  $\rho = 0,533$ , pengaruh langsung *self efficacy* dengan kinerja dosen pendidikan matematika sebesar  $0,533^2 = 0,28$ . Dengan demikian, *self efficacy* yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kinerja dosen adalah sebesar 28 %.

**Kata Kunci:** *Self Efficacy, Kinerja Dosen*

### Abstract

This study aims to determine and analyze: Self-efficacy has a direct effect on the performance of mathematics education lecturers at Labuhan Batu Private College. The research subjects were lecturers of mathematics education at Labuhan Batu Private College with a total sample of 30 people, which were taken by means of the random sampling formula using the Slovin formula, and the data were analyzed using path analysis after calculating the correlation of all research variables in the form of a matrix. The results of the research findings obtained that self-efficacy had a direct positive effect on the performance of mathematics education lecturers at Labuhan Batu Private Higher Education by 28% and the rest was determined by other circumstances. The conclusion of this study that self-efficacy has a direct effect on the performance of mathematics education lecturers at Labuhan Batu Private University. In other words, the better the self-efficacy, the higher the performance of the mathematics education lecturer at Labuhan Batu Private College. There are factors that affect a person's performance at work. Based on the results of hypothesis testing, a significant path coefficient between self-efficacy and lecturer performance is obtained, namely:  $\rho = 0.533$ , the direct effect of self-efficacy on the performance of mathematics education lecturers is  $0.533^2 = 0.28$ . Thus, self-efficacy which directly determines changes in lecturer performance is 28%.

**Keywords:** *Self Efficacy, Lecturer Performance*

### Pendahuluan

Perguruan tinggi swasta sebagai suatu institusi pendidikan formal memiliki tujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Untuk itu, Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu mempunyai misi untuk mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang ada pada peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 87 (Permendikbud-RI-No.87 2014:4) yaitu: (1) Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan iptek; (2) Mengembangkan dan menyebarkan iptek serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Hal ini menunjukkan peran Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu begitu penting dilihat dari misi yang dimilikinya, yaitu berupa pencerahan terhadap kehidupan masyarakat Labuhan Batu.

Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu harus memperhatikan, menjaga perguruan tingginya, agar diperoleh lulusan yang bermutu. Untuk itu diharapkan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu harus memperhatikan perilaku yang mempengaruhi kualitas perguruan tingginya seperti: sarana dan prasarana, anggaran yang tersedia, tenaga administrasi, dosen. Hal ini merupakan faktor mempengaruhi kualitas lulusan.

Dosen sebagai pelaksana tridharma perguruan tinggi harus mampu membentuk karakter dan intelektual keilmuan dalam diri mahasiswa demi kemajuan bangsa dimasa yang akan datang. Hal ini menjadi harapan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu ingin melahirkan sarjana berkualitas, maka dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu diharapkan mampu mendorong, membina, membimbing, mengajak, menuntun dan menggerakkan mahasiswa untuk meningkatkan prestasi belajar. Tugas dan tanggung jawab dosen diharapkan mampu memberi gambaran pribadi yang utuh, mengupayakan tercapainya pemenuhan kebutuhan mahasiswa, dan sebagai pencetus inovasi baru dalam memberdayakan, mengarahkan, dan memperbaiki kinerja untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Selanjutnya hasil wawancara juga yang dilakukan dengan ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNISLA Labuhan Batu tentang kinerja dosen pendidikan matematika pada September tahun 2019 dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi menerangkan bahwa: (1) Kemampuan dosen dalam mengajar dibawah rata-rata tidak sesuai dengan yang diharapkan; (2) Dosen mengajar tidak menyiapkan media pembelajaran; (3) Dosen tidak mempersiapkan satuan Acuan Perkuliahan (SAP) sesuai dengan kurikulum yang berlaku; (4) Penelitian dosen-dosen masih kurang; (5) Dosen tidak dapat membuat karya ilmiah; (6) dosen kurang melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Hasil wawancara ini merupakan bukti bahwa kinerja dosen pendidikan matematika UNISLA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Sebaiknya persoalan kinerja dosen pendidikan matematika di UNISLA Labuhan Batu perlu mendapatkan perhatian dan dipelajari secara serius untuk mencari titik temu terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Hal ini sejalan dengan yang dikatakakan oleh Ketua Pusat Penjamin Mutu (P2M) UNIVA Labuhan Batu pada September 2019 menerangkan bahwa:

Masih banyak dosen yang belum melaksanakan kinerja dosen terhadap tridharma perguruan tinggi. kinerja dosen pendidikan matematika UNIVA Labuhan Batu masih sangat rendah. Dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan pada saat akan mengurus jabatan fungsional dosen, bahkan penelitian dan pengabdian yang dilakukan tersebut kecenderungannya dibuatkan kepada orang lain. Menyusun satuan acara perkuliahan, membuat strategi instruksional, mendesain pedoman skoring, dan membuat kisi-kisi tes objektif sangat sedikit sekali dilakukan oleh para dosen tersebut, bahkan dalam memenuhi jam perkuliahan yang aktual tidak sesuai dengan jumlah jam perkuliahan yang direncanakan.

Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja dosen pendidikan matematika UNIVA Labuhan Batu belum mencapai kategori sangat tinggi. Bukti ini menunjukkan kinerja dosen pendidikan matematika UNIVA Labuhan Batu perlu ditingkatkan. Terkait pada permasalahan di atas, tentunya banyak upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dosen. ada beberapa faktor penyebab kinerja dosen tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Kinerja merupakan salah satu faktor berpengaruh terhadap kemajuan perguruan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa perguruan tinggi maju, akan memberikan kontribusi kinerja yang baik dari seluruh karyawan dan dosen akademika perguruan tinggi tersebut. Banyak perguruan tinggi berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dan dosen. Usaha tersebut diharapkan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Maka hampir semua pimpinan Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu berkeinginan untuk mengkaji faktor-faktor apa saja dominan mempengaruhi kinerja dosen.

Upaya meningkatkan kinerja dosen dipengaruhi oleh berbagai variabel. Banyak peneliti menemukan kesenjangan kinerja dipengaruhi oleh bermacam faktor. Dapat dilihat pada penelitian Dewi (Dewi 2012:5) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, konflik, dan *self efficacy* pada kinerja kepala sekolah. hasil penelitiannya adanya pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja. Penelitian Jacob (Jacob 2013:81) yang berjudul *impact of self efficacy on motivation and performance of employees*. Hasil penelitiannya *self efficacy* berpengaruh pada kinerja dibawah rata-rata.

Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas, terdapat juga kesenjangan teori kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Model Nelson dan Coper (Coper 2007:91) dimana variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* tinggi akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah.

Berdasarkan uraian di atas beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy*. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh dan hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen pendidikan matematika di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Hubungan kausalitas semua variabel tersebut terhadap kinerja dosen pendidikan matematika di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Untuk memperoleh jawaban empiris, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

#### **Metode**

Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian *ex post facto* yang kausal, karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan suatu hubungan yang kualitas antar variabel penelitian yang akan dikaji, yaitu: kinerja dosen, *self efficacy*. Sampel dalam penelitian ini dengan jumlah 30 orang dosen pendidikan matematika yang ada di Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Cara yang ditempuh untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normalitas dan uji linierita dengan SPSS 24.

Instrument *self efficacy* (Bandura and Cervone 1983) adalah *Level, Strength, Generality*. Instrumen kinerja dosen (Jenderal et al. 2019) adalah pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang. Indikator penilaian kinerja (Mathis, Robert.L & Jackson 2012) dengan (1) kuantitas dari hasil pekerjaan; (2) kualitas dari hasil pekerjaan; (3) hasil ketepatan waktu; (4) hasil kehadiran ditempat kerja; (5) hasil bekerjasama; (6) hasil masa jabatan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui koefisien jalur yang signifikan antara *self efficacy* dengan Kinerja dosen, yaitu:  $\rho = 0,533$ , Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung *self efficacy* dengan kinerja dosen sebesar  $0,533^2 = 0,28$ . Dengan demikian, *self efficacy* yang secara langsung menentukan perubahan- perubahan kinerja dosen adalah sebesar 28 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Coper 2007:91) dimana variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* tinggi akan memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self efficacy* rendah.

Pimpinan perguruan tinggi merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya salah satunya dosen. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari pimpinan untuk mengusahakan agar dosen berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya *self efficacy* kepercayaan diri meyakini kemampuannya dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan baik akan berusaha semaksimal mungkin agar pencapaian prestasinya semakin baik. Terkait dengan pentingnya *self efficacy* dosen dalam bekerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan bekerja dosen dengan maksimal. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen melalui *self efficacy* dengan meningkatkan seluruh dimensi *self efficacy* diantaranya yaitu (1) *Level* (2) *Strength* (3) *Generality*.

Dengan demikian, secara empiris hipotesis diajukan dalam penelitian ini teruji, bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Hal ini sesuai juga dengan yang telah ditulis sebelumnya dengan temuan Dewi (Dewi 2012:5) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, konflik, dan *self efficacy* pada kinerja kepala sekolah. hasil penelitiannya adanya pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

*Self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. Dengan perkataan lain, semakin baik *Self efficacy*, semakin baik kinerja dosen pendidikan matematika Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu.

### **Daftar Pustaka**

- Bandura, Albert and Daniel Cervone. 1983. "*Self-Evaluative and Self-Efficacy Mechanisms Governing the Motivational Effects of Goal Systems.*" *Journal of Personality and Social Psychology.*
- Cherian, Jacob and Jolly Jacob. 2013. "*Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees.*" *International Journal of Business and Management.*
- Coper, Debra L. Nelson and Cary I. 2007. *Positive Organizational Behavior.* edited by S. Publication. London.
- Dewi, Rosmala. 2012. "*Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Konflik Dan Efikasi Diri.*" *Jurnal Ilmu Pendidikan.*
- Jenderal, Direktorat, Penguatan Riset, Kementerian Riset, and Pendidikan Tinggi. 2019. "*program hibah penulisan buku ajar tahun 2019 direktorat pengelolaan kekayaan intelektual, Program Hibah Penulisan Buku Ajar.*"
- Mathis, Robert.L & Jackson, Jhon. 2012. *Human Resource Management.* edited by PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Permendikbud-RI-No.87. 2014. "*Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia No 87 Th 2014 Tentang Akreditasi Program Studi Dan Perguruan Tinggi.*" Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Indonesia.