

Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang

Marliani¹, Nur Ahyani², Nila Kesumawati³

¹Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, marlianiusman.0672@gmail.com

²Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, nurahyani63@gmail.com

³Universitas PGRI Palembang, nilakesumawati@yahoo.com

ABSTRAK

Abstrak Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji 1) besarnya tingkat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, 2) besarnya tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan 3) besarnya tingkat pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, yaitu seluruh guru di SMA PGRI 2 Palembang dan SMA Nahdatul Ulama Palembang. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru. Pengaruh yang positif dan signifikan juga diberikan oleh motivasi kerja. Oleh sebab itu, secara simultan variabel efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Jadi ketiga hipotesis alternatif dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan menolak seluruh hipotesis statistik. Pada penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji faktor kompetensi profesional guru sebagai fokus keberhasilan. Kebaruan/novelty pada penelitian ini adalah fokus keberhasilan mutu Pendidikan pada kinerja guru. Peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya peningkatan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru seperti efikasi diri dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of testing: 1) the extent of self-efficacy's influence on teacher performance, 2) the extent of work motivation's influence on teacher performance, and 3) the combined influence of self-efficacy and work motivation on teacher performance. The method used in this research was quantitative. The population and sample for this study were teachers in private high schools in Seberang Ulu 1 Palembang, specifically all teachers from SMA PGRI 2 Palembang and SMA Nahdatul Ulama Palembang. The results of the study stated that there was a positive and significant influence of self-efficacy on teacher performance. A positive and significant influence is also given by work motivation. Therefore, simultaneously the variables of self-efficacy and work motivation together have a positive and significant influence on teacher performance at SMA Private SMA Seberang Ulu 1 District, Palembang. So the three alternative hypotheses in this study were declared accepted and rejected all statistical hypotheses. In previous studies, more studies examined the professional competency factor of teachers as the focus of success. The novelty in this study is the focus of the success of education quality on teacher performance. Improving teacher performance needs serious attention from various parties, and efforts to improve factors related to teacher performance such as self-efficacy and work motivation.

Keywords : Self-Efficacy, Teacher Performance, Work Motivation.

A. PENDAHULUAN

Salah satu dari tujuan nasional Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk meningkatkan tingkat kecerdasan dalam kehidupan berbangsa. Pendidikan menjadi sarana utama dalam mencapai tujuan tersebut, sejalan dengan prinsip Pasal 31 (1) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pendidikan.



Pendidikan merupakan upaya yang disengaja dan terstruktur yang bertanggung jawab dalam mengarahkan peserta didik agar memiliki kepribadian yang sejalan dengan prinsip-prinsip Pendidikan Indonesia. Konsep ini secara resmi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, yang menjelaskan bahwa Pendidikan merupakan tindakan sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar serta proses pembelajaran yang mengarahkan peserta didik menuju penguatan kekuatan spiritual, pengendalian diri, moralitas yang baik, kebijaksanaan, moral yang luhur, serta keterampilan yang relevan bagi diri mereka, masyarakat, bangsa, dan negara.

Sebagai tenaga pendidik, guru adalah seseorang yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan keterampilan tertentu dalam bidang tertentu, sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang, sebagaimana yang diamanatkan didalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 2 ayat (1), memiliki tujuan untuk meningkatkan status serta fungsi mereka sebagai fasilitator pembelajaran yang berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Kinerja guru yang baik mutlak dibutuhkan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun demikian, kinerja guru yang masih rendah merupakan salah satu masalah yang dihadapi bangsa Indonesia. Sebagaimana hasil survey yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) perolehan sementara yang telah diteliti dari 28 Provinsi terdapat 16 Propinsi, yang didapat kesimpulan yaitu kinerja guru sedikit memuaskan (Arimbi, 2011).

Menurut Sarifudin (Sabila & Jabar, 2022) salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan adalah kualitas kinerja guru di sekolah. Hasil belajar siswa, efektivitas pengajaran, dan pencapaian prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru di lingkungan Pendidikan.

Menurut Uno (Pramudya & Mardikaningsih, 2021), Kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses belajar mengajar, yang intensitasnya didasarkan pada etos kerja dan disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Kinerja guru pada umumnya dapat terpengaruh oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek yang berasal dari diri guru sendiri, seperti kepribadian, keterampilan, kemampuan, efikasi diri (persepsi guru terhadap kemampuannya) (Latham, 2007), dan motivasi kerja guru (Gillet et al., 2013). Sementara itu, faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru dapat berasal dari reward atau penghargaan serta apresiasi yang diterima guru, dukungan sarana prasarana, insentif, kondisi lingkungan kerja, dan pola kepemimpinan di lingkungan sekolah (Barnawi & Arifin, 2014).

Permasalahan-permasalahan yang ditemui di sekolah yaitu rendahnya motivasi dan efikasi diri guru (Khayati & Sarjana, 2015; Nugroho, 2017). Guru yang memiliki efikasi diri yang baik akan lebih memiliki kesungguhan dan keyakinan dalam mendidik peserta didik bahkan dengan kondisi yang sangat sulit sekalipun (Gibson et al., 2012).

Menurut (Lubis et al., 2022) efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang dalam melakukan tugas. Ciri utama dari orang yang memiliki efikasi diri yaitu memiliki kompetensi dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai pencapaian sebuah prestasi. Selanjutnya dijelaskan lagi bahwa Efikasi diri memengaruhi proses berpikir, motivasi, dan keadaan emosi seseorang, yang semuanya memengaruhi perilaku seseorang. Orang yang memiliki efikasi diri yang

rendah dalam melakukan suatu tugas tertentu cenderung menghindari tugas tersebut. Kondisi ini membuat seseorang sulit untuk tampil maksimal. Orang yang kesulitan memotivasi dirinya akan mengurangi usahanya atau menyerah dalam menghadapi berbagai kendala yang dihadapinya.

Menurut (Sjamsuri & Mulyani, 2019) Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang di inginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keinginan dari diri sendiri atau dorongan dari pihak luar yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan kerja secara optimal dalam mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa kualitas pendidikan disekolah dipengaruhi oleh kinerja guru dengan salah satu faktor penunjangnya adalah efikasi diri dan motivasi kerja guru. Beberapa penelitian yang dapat memberikan gambaran diatas berpengaruh atau tidak, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Lubis et al., 2022) dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal" hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja guru penggerak.

Penelitian yang telah dilakukan (Sabila & Jabar, 2022) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun variabel efikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan guru, efikasi diri, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

(Sjamsuri & Mulyani, 2019) menyatakan, bahwa efikasi diri positif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Menurut (Aslamiyah et al., 2020) hasil penelitiannya diperoleh 1) ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area District, 2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area District, 3) ada pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area District.

(Pramudya & Mardikaningsih, 2021) menyatakan bahwa motivasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Gondang Kabupaten Mojokerto. Begitu pun yang terjadi pada variabel bebas konsep diri dan efikasi diri turut memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Urgensi penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang pada tanggal pada tanggal 1 Januari 2024 diperoleh keterangan bahwa ada beberapa guru yang sudah memperlihatkan efikasi dan motivasinya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, namun demikian masih terdapat beberapa efikasi dan motivasi kerja belum secara maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja guru, masih sekedar rutinitas untuk memenuhi tugas sebagai guru. Berdasarkan observasi awal penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Atas Swasta Kecamatan Seberang ulu 1 Palembang, ditemukan beberapa hal antara lain didalam pengajaran cenderung tidak berubah, datar atau membosankan karena kurang variasi dalam mengajar, terdapat beberapa orang guru yang penguasaan terhadap materi Pelajaran yang diampu masih rendah karena tidak sesuai dengan



bidang ilmunya. Guru belum menggunakan metode, model dan strategi yang menarik dan menyenangkan dalam proses pembelajaran. Guru masih kurang dalam mengembangkan materi Pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik, masih rendahnya kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri. Masih ada guru yang datang terlambat dalam mengajar dikarenakan mengajar didua tempat pada waktu yang bersamaan.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja Guru

Tercantum didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007, mendefinisikan kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

Menurut Husin, Lian, B., Mulyadi (2021), gambaran bahwa kinerja guru dapat dilihat melalui pelaksanaan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.

Selanjutnya Suharsaputra (2018) kinerja guru adalah kumpulan utama dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kinerja guru mengacu pada prestasi kerja dalam menjalankan peran, fungsi serta tugasnya dalam lingkungan tertentu termasuk didalam organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari perilaku dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan peran, fungsi dan tugas pendidikan/pembelajaran disekolah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut (Sabila & Jabar, 2022) Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam (Internal) meliputi mencakup semua hal yang berasal dari diri guru itu sendiri seperti kepribadian, keterampilan, kemampuan, dan efikasi diri atau persepsi diri guru mengenai kemampuan mereka (Latham, 2007), juga motivasi kerja guru (Gillet et al., 2013) . Dan beberapa faktor luar (eksternal) yang memengaruhi kinerja guru dapat berasal dari kompensasi/reward atau penghargaan dan pengakuan atau apresiasi yang diterima guru, dukungan infra struktur yang diterima, insentif yang diterima, lingkungan kerja yang baik, dan pola kepemimpinan yang diterapkan di sekolah (Barnawi & Arifin, 2014).

Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari perilaku dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan peran, fungsi dan tugas pendidikan/pembelajaran disekolah. Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu terdiri dari 1) Perencanaan proses pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran menggambarkan tujuan apa yang ingin dicapai oleh kegiatan pembelajaran, metode apa yang akan digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, dan bahan ajar dan materi apa yang akan digunakan merumuskan materi apa yang akan diberikan dan bagaimana cara penyampaiannya, media dan alat apa yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran; 2) pelaksanaan proses pembelajaran;

Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan upaya kerjasama antara guru dan siswa untuk bertukar dan mengolah informasi, dengan harapan ilmu yang diberikan bermanfaat bagi siswa dan menjadi dasar pembelajaran berkelanjutan, dan perubahan itu diharapkan terjadi lebih baik. Tercapainya perbaikan positif yang ditandai dengan perubahan perilaku individu guna menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Pengertian Efikasi Diri

Menurut Fattah (2019), efikasi diri merupakan bagian dari sikap pribadi, yaitu berkaitan dengan keyakinan pribadi terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Secara khusus, ini mengacu pada kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. Orang yang sangat efisien sangat percaya diri dengan kinerjanya. Bandura (Fattah, 2019) Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Hampir sama dari pendapat Alwisol (2010) "Efficacy merupakan penilaian diri apakah mampu melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salahnya dapat dilakukan, dapat atau tidaknya melakukan apa yang diperlukan." Alwisol juga menyatakan bagaimana seseorang bertindak dalam situasi tertentu tergantung pada situasinya. Faktor kognitif berkaitan dengan hubungan antara lingkungan dan keadaan kognitif, terutama keyakinan tentang kemampuan atau ketidakmampuan melakukan tindakan yang sesuai dengan harapan, keyakinan ini disebut efikasi diri.

Menurut Lunenburg, (Pramudya & Mardikaningsih, 2021) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menghasilkan sesuatu yang positif.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan efikasi diri adalah suatu keyakinan diri, kepercayaan diri, penilaian diri mengenai kompetensi akademik dan kemampuan lainnya untuk dapat menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan dengan baik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura (Feist & Feist, 2013) efikasi diri mempunyai empat komponen, antara lain :

a. Modeling Sosial

Memperhatikan tindakan dan pengalaman orang lain sebagai proses pembelajaran individu. Sehingga dengan model ini, efikasi diri individu dapat ditingkatkan. Hal ini terutama berlaku jika individu merasa memiliki kemampuan yang sama dengan orang yang dipelajari, atau bahwa individu merasa lebih baik dari mereka. Individu cenderung merasa bisa melakukan hal yang sama. Meningkatnya efikasi diri individu dapat meningkatkan motivasi berprestasi. Peningkatan efikasi diri efektif apabila terdapat banyak persamaan karakteristik antara subjek dan model, tingkat kesulitan tugas sama, situasi dan kondisi sama, serta terdapat keragaman dalam hal yang dicapai model. Proses keteladanan dan belajar dari pengalaman orang lain mempengaruhi efikasi diri. Efikasi diri individu berubah karena dipengaruhi oleh model yang relevan. Pengalaman orang lain dapat ditentukan oleh persepsi terhadap keberhasilan atau kegagalan individu.

b. Pengalaman

Bandura (Feist & Feist, 2013) pengalaman menguasai sesuatu merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri seseorang. Keberhasilan



cenderung meningkatkan ekspektasi terhadap suatu keterampilan, sedangkan kegagalan cenderung menurunkan ekspektasi.

c. Kondisi fisik dan emosional

Keadaan fisik dan emosi yang kuat cenderung menurunkan kinerja seseorang karena jika seseorang mengalami ketakutan, kecemasan yang tinggi, atau stres yang tinggi maka efikasi diri orang tersebut mungkin rendah.

d. Persuasi Sosial

Pengaruh keyakinan sosial terhadap peningkatan atau penurunan efikasi diri sangat terbatas dan harus terjadi dalam kondisi yang sesuai. Kondisi ini menyatakan bahwa seseorang harus mempercayai pihak yang membujuk karena perkataan pihak yang dipercaya lebih efektif dibandingkan perkataan pihak yang tidak dapat dipercaya. Persuasi sosial paling efektif bila dikombinasikan dengan kinerja yang sukses. Persuasi dapat membujuk seseorang untuk mencoba jika kinerjanya berhasil.

Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat memaksimalkan upayanya dalam menjalankan tugasnya melalui indikator-indikator sebagai berikut: Kemampuan melaksanakan tugas, kemampuan menyelesaikan tugas, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan menghadapi risiko, kemampuan dalam membangkitkan motivasi dan kemampuan dalam mengembangkan kinerja (Khayati & S, 2015).

Dengan melihat uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dalam penelitian memiliki indikator adalah sebagai berikut :

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- 2) Memiliki keyakinan bahwa mereka dapat memotivasi diri sendiri dalam mengambil tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Memiliki keyakinan bahwa dirinya sanggup untuk bertahan dan bekerja keras sebagai individu untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan mempergunakan kemampuan terbaiknya.
- 4) Memiliki keyakinan bahwa dirinya sanggup pada saat dihadapkan berbagai rintangan dan hambatan.
- 5) Memiliki keyakinan bahwa pekerjaan yang banyak maupun sedikit bisa diselesaikan.
- 6) Pengalaman orang lain sebagai proses pembelajaran.
- 7) Berpikir untuk sukses dan maju
- 8) Berpikir sebelum bertindak

Pengertian Motivasi Kerja

Beberapa pendapat para ahli antara lain; Kompri (2016), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk bertindak secara terencana agar sasaran yang telah menjadi ketentuan tercapai. Menurut Uno (2017) motivasi sebagai dorongan dalam diri manusia untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, juga tidak luput dari seorang guru yang memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Jadi motivasi mempunyai aspek penting bagi seorang guru untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik peserta didik.

Mengenai macam-macam pengertian tersebut yang telah diuraikan sehingga didapat satu kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu tindakan atau tingkah

laku yang mempunyai dorongan dari luar maupun dari dalam dan terencana selaras dengan lingkungan kerja dalam rangka untuk memenuhi suatu kebutuhan.

Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Dikatakan Fahmi Irham (2011) ada dua bentuk dasar motivasi, yakni: (1) motivasi dari luar (ekstrinsik), yaitu muncul dorongan yang datang dari luar diri individu untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri individu tersebut untuk merubah tingkal laku yang dimiliki oleh individu pada saat ini ke arah yang lebih baik, (2) motivasi dari dalam diri seseorang/kelompok (intrinsik), yaitu dorongan yang muncul, tumbuh dan berkembang dalam diri individu tersebut, yang selanjutnya individu tersebut dipengaruhi dalam melakukan sesuatu secara berharga dan bermakna.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2017) Indikator motivasi kerja guru dapat dilihat melalui berbagai aspek, termasuk:

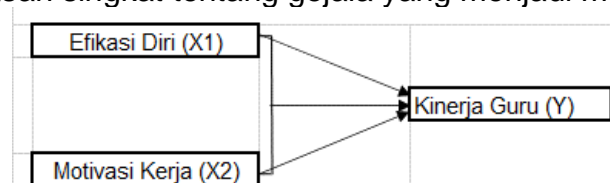
1. Melaksanakan hak dan kewajiban dalam tugas yang diemban.
2. hasil yang telah diperoleh dari suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan dengan sungguh dan berdedikasi/berprestasi,
3. Meningkatkan kesadaran dan identitas diri
4. kemampuan seseorang untuk berbuat sendiri tanpa bergantung pada orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mempunyai bertanggung jawab pekerjaan
- 2) Pencapaian prestasi
- 3) kemampuan seseorang untuk berbuat sendiri tanpa bergantung pada orang lain.
- 4) Kesadaran menyusun program perangkat pembelajaran
- 5) Kesadaran dalam melaksanakan proses pembelajaran dan evaluasi
- 6) Ketepatan waktu kerja
- 7) Ketepatan menyelesaikan tugas
- 8) Balas jasa dan gaji
- 9) Lingkungan kerja yang mendukung
- 10) Kesadaran bersikap profesional sebagai guru.

Kerangka Berfikir

Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2021), kerangka pemikiran ini memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi masalah.



Gambar Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan :

- X_1 = Efikasi Diri
 X_2 = Motivasi Kerja
 Y = Kinerja Guru
→ = Pengaruh



Berdasarkan gambar diatas bahwa efikasi diri sebagai variabel bebas (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). dan efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.
3. Ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, yaitu SMA PGRI 2 Palembang dan SMA Nahdatul Ulama Palembang dan akan dilaksanakan dari bulan Februari – Juni 2024.

Penelitian yang digunakan adalah metode ex-postfacto yang menunjukkan perubahan variabel bebas itu telah terjadi dan peneliti dihadapkan kepada masalah bagaimana menetapkan sebab dari akibat yang sedang diamati.

Sugiyono (2021) mengatakan bahwa populasi adalah area generalisasi di mana peneliti mempelajari subjek dengan kuantitas dan fitur tertentu sebelum mengambil kesimpulan. Jadi populasi terdiri dari orang dan benda-benda alam lainnya. Populasi bukan hanya jumlah orang yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari; akan tetapi mencakup semua sifat dan karakteristik yang dimiliki objek atau subjek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMA Swasta Seberang Ulu 1 Palembang dengan jumlah keseluruhan 67 tenaga pendidik.

Sugiyono (2021) mengatakan bahwa sampel artinya bagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi. Sampel seluruh populasi SMA Swasta Seberang Ulu Palembang diambil secara keseluruhan jika populasinya kurang dari 100 orang, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi. Berdasarkan penelitian ini, karena populasi tidak melebihi 100 responden, maka akan diambil sampel 100% populasi di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Ini berarti 67 orang yang menjawab akan diambil sebagai sampel penelitian.

Dengan memakai rumus Slovin (Sugiyono,2021) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan =

n = Sampel Minimum

N = Sampel Populasi

e = Persentase Batas Toleransi (margin of error)

$$= 67/(1+67 \times 0,0025)$$

$$= 57 \text{ Sampel.}$$

Beberapa penggunaan teknik pengumpulan data antara lain : Angket, menurut Sugiyono (2021), adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian diberikan jawaban. Angket dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dan mereka dapat dikirim kepada responden secara langsung atau melalui pos, internet, atau email.

Penelitian ini menggunakan tiga buah instrumen, yaitu efikasi diri dan motivasi kerja serta kinerja guru yang dapat dikembangkan dengan beraneka ragam parameter yang terukur. Skala yang digunakan dalam pengukuran adalah skala Likert yang berfungsi untuk mengukur seberapa besar atau tinggi persepsi guru terhadap efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja guru. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang digunakan untuk mengukur seberapa besar atau tinggi persepsi guru terhadap kinerja guru dan efikasi diri serta motivasi kerja.

Teknik pengumpulan data yang lain yaitu dokumentasi. Sugiyono (2020) mengatakan dokumentasi adalah pengumpulan catatan peristiwa yang sudah berlaku dalam tulisan, gambar, atau foto, serta karya-karya monumental dari seseorang atau organisasi.

Dokumentasi berguna untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Penggunaan dokumentasi didalam penelitian ini meliputi silabus, RPP dan profil sekolah.

Definisi Operasional Variabel sebagai berikut :

1. Kinerja Guru (Y), adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari perilaku dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan peran, fungsi dan tugas Pendidikan disekolah.
2. Efikasi Diri (X_1) adalah suatu keyakinan diri, kepercayaan diri, penilaian diri mengenai kompetensi akademik dan kemampuan diri lainnya untuk dapat menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan.
3. Motivasi Kerja (X_2) adalah suatu tindakan atau perilaku yang didorong dari dalam maupun dari luar yang terencana selaras dengan lingkungan kerja dalam rangka untuk memenuhi suatu kebutuhan.

Selanjutnya metode penelitian yang lain antara lain : 1) Analisa data terdiri dari a) uji prasyarat yang meliputi uji normalitas data, uji linieritas dan uji multikolonieritas data, b) Uji t dan Uji f meliputi Uji t untuk uji hipotesis 1 dan 2 serta Uji f untuk uji hipotesis 3. 2) Kriteria pengujian hipotesis 1 dan 2 dan kriteria pengujian hipotesis 3.

Berdasarkan hasil analisa data menggunakan statistik yang dilakukan dan telah direkapitulasi dalam tabel di atas, semua item valid, karena hasil analisis efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja guru $< 0,05$. Sehingga item pernyataan yang valid/sahih dapat dipergunakan untuk pengumpulan data, yaitu item pernyataan pada instrumen efikasi diri sebanyak 35, item pernyataan pada instrumen motivasi kerja sebanyak 25, dan item pernyataan pada instrumen kinerja guru sebanyak 25 item.

Hasil pengujian reliabilitas efikasi diri sebagai berikut :

Tabel Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,997	35



Berdasarkan perhitungan reliabilitas teknik alpha crombach didapat 0,997 > r tabel 0,396 sehingga instrumen efikasi diri reliabel.
Hasil uji reliabilitas motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
,983	25

Berdasarkan perhitungan reliabilitas teknik alpha crombach didapat 0,983 > r tabel 0,396 sehingga instrumen motivasi kerja reliabel.
Hasil pengujian reliabilitas kinerja guru sebagai berikut :

Tabel Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
1,000	25

Berdasarkan perhitungan reliabilitas teknik alpha crombach didapat 1,000 > r tabel 0,396 sehingga instrumen kinerja guru reliabel.

Pengujian hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1

H_{a1} = ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

H_{o1} = tidak ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Hipotesis 2

H_{a2} = ada pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

H_{o2} = tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Hipotesis 3

H_{a3} = ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

H_{o3} = tidak ada pengaruh yang signifikan efikasi diri motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Pengujian hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini menggunakan uji t statistik parametrik untuk uji secara parsial dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, bila data berdistribusi normal.

Terima H_o: jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Tolak H_o: jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Pengujian hipotesis 3 menggunakan uji F statistik parametrik untuk uji secara simultan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, bila data berdistribusi normal.

Terima H_o: jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Tolak H_o: jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

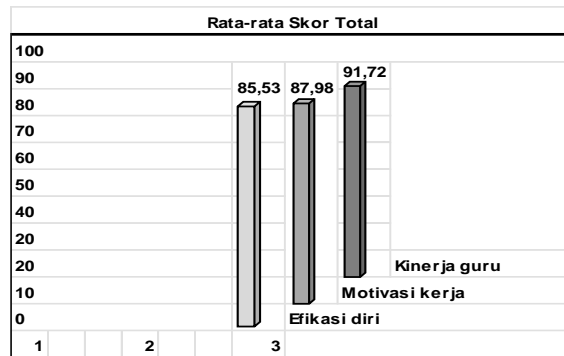
Berdasarkan pengelompokan data dan hasil analisis deskriptif terhadap data efikasi diri yang diperoleh, maka dapat dideskripsikan bahwa rata-rata skor yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan mengenai variabel efikasi diri pada kesembilan indikator berada di atas rata-rata 4,0. Seperti halnya pada aspek yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas atau pun sempit, aspek pengalaman menguasai sesuatu, aspek pengalaman orang lain sebagai proses belajar, aspek berfikir sebelum bertindak dan aspek berfikir untuk sukses atau maju rata-rata skor sebesar 4,0 yang berarti sampel penelitian telah berada pada kategori baik. Efikasi diri pada aspek yakin dapat menyelesaikan tugas dan aspek yakin dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan teguh dengan rata-rata skor 4,3. Selanjutnya aspek yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan dan aspek yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan/kesulitan menunjukkan rata-rata skor 4,4 juga telah menunjukkan kategori baik. Artinya, kesembilan indikator aspek yang terkait efikasi diri dapat dinyatakan sudah baik.

Berdasarkan pengelompokan data dan hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja, skor rata-rata yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan bahwa motivasi kerja sudah termasuk dalam kategori baik jika mengacu pada skor rata-rata yang diperoleh. Indikator pada motivasi kerja yaitu memiliki skor rata-rata di atas 3,9 dan berkategori baik. Aspek kesadaran menyusun program dan perangkat pembelajaran, kesadaran menyusun program dan perangkat pembelajaran dan evaluasi, ketepatan menyelesaikan tugas memperoleh skor rata-rata 4,5. Aspek mengembangkan kemampuan, balas jasa dan gaji, dan pengawasan memperoleh skor rata-rata 4,4. Aspek reward dan punishment dan aspek ketepatan waktu kerja memiliki skor rata-rata 4,2, aspek ketegasan pemimpin memiliki skor rata-rata 4,1, aspek kesadaran bersikap profesional sebagai seorang guru memiliki rata-rata 3,9. Masing-masing aspek tersebut memperoleh skor rata-rata di atas 4,0 yang berarti sebagian besar sampel penelitian telah memiliki motivasi kerja yang baik di setiap aspeknya.

Berdasarkan pengelompokan data dan hasil analisis deskriptif terhadap data variabel kinerja guru, skor rata-rata yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dapat dideskripsikan bahwa kinerja guru pada sampel penelitian dapat dikategorikan baik. Hal ini disebabkan skor rata-rata yang diperoleh untuk aspek menyusun rencana pembelajaran 4,8. Aspek interaksi belajar dan penilaian prestasi belajar peserta didik memperoleh skor rata-rata 4,7. Sedangkan pada aspek pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar memiliki skor rata-rata 4,6 dan aspek pengembangan profesi memiliki skor rata-rata 4,5 serta aspek pengembangan wawasan pendidikan skor rata-rata 4,4. Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diampu memiliki skor rata-rata 4,3. Artinya, sebagian besar sampel penelitian memberikan respon yang baik terhadap kinerja guru yang dimiliki.

Untuk memahami perolehan rata-rata nilai yang diperoleh pada ketiga variabel penelitian, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini:





Gambar Rata-rata Skor Total

Berdasarkan gambar diatas, dari hasil penelitian masing-masing variabel dihitung rata-rata skor nilainya. Variabel efikasi diri memiliki rata-rata nilai sebesar 87,98. Variabel motivasi kerja memiliki rata-rata nilai sebesar 87,98 sedangkan variabel kinerja guru memiliki rata-rata nilai sebesar 91,72.

Untuk menginterpretasikan rata-rata skor tersebut maka digunakan tabel rentang berikut :

Tabel Interpretasi Skor Efikasi Diri

No	Interval Skor	Kategori	Responden	Persen
1	$\geq 92,066$	Tinggi	8	14,0%
2	$78,994 \leq \text{Skor Efikasi Diri} < 92,066$	Sedang	41	71,9%
3	Skor Efikasi Diri $< 78,9994$	Rendah	8	14,0%
Mean Efikasi Diri = 85,53				
Standar Deviasi Skor Efikasi Diri = 6,056				

Interprestasi data skor pada tabel diatas menggunakan besarnya nilai rata- rata (mean) dan nilai standar deviasi dari kelompok data variabel efikasi diri. Jika ditinjau dari nilai rata-rata skor total untuk variabel efikasi diri yaitu sebesar 85,53 maka termasuk dalam kategori sedang. Artinya efikasi diri masing-masing guru yang menjadi sampel penelitian sudah termasuk kategori sedang karena berada pada rentang sedang, 78,994 s.d 92,066. Diperoleh interpretasi efikasi diri guru termasuk kategori tinggi dan rendah sebanyak 8 orang, sedangkan termasuk kategori sedang sebanyak 41 orang. Jika dipersentasekan hanya 14 % yang tinggi, 14 % yang rendah dan 71,9 % yang sedang. Untuk skor data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Interpretasi Skor Motivasi Kerja

No	Interval Skor	Kategori	Responden	Persen
1	$\geq 96,756$	Tinggi	10	17,5%
2	$79,204 \leq \text{Skor Motivasi Kerja} < 96,756$	Sedang	34	59,6%
3	Skor Motivasi Kerja $< 79,204$	Rendah	13	22,8%
Mean Motivasi Kerja = 87,98				
Standar Deviasi Skor Motivasi Kerja = 8,776				

Interpretasi data skor pada tabel diatas jika ditinjau dari nilai rata-rata skor total untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 87,98 maka termasuk dalam kategori sedang. Artinya motivasi kerja masing-masing guru yang menjadi sampel penelitian sudah termasuk kategori sedang karena berada pada kategori sedang, 79,204 s.d

96,756. Diperoleh interpretasi motivasi kerja guru termasuk kategori tinggi sebanyak 10 orang, sedang sebanyak 34 orang, dan rendah sebanyak 13 orang. Jika dipersentasekan hanya 17,5 % yang tinggi, 59,6 % yang sedang dan 22,8 % yang rendah. Untuk skor data kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Interpretasi Skor Kinerja Guru

No	Interval Skor	Kategori	Responden	Persen
1	$\geq 99,22$	Tinggi	17	29,8%
2	$84,488 \leq \text{Skor Kinerja Guru} < 99,22$	Sedang	26	45,6%
3	Skor Kinerja Guru $< 84,488$	Rendah	14	25,0%
Mean Kinerja Guru = 91,72				
Standar Deviasi Skor Kinerja Guru = 7,492				

Berdasarkan data yang diperoleh, rata-rata skor total untuk variabel kinerja guru yaitu sebesar 91,72 maka termasuk dalam kategori sedang. Artinya kinerja guru masing-masing guru yang menjadi sampel penelitian sudah termasuk kategori sedang karena berada pada rentang 84,488 s.d. 99,22. Diperoleh interpretasi kinerja guru termasuk kategori tinggi sebanyak 17 orang, sedang sebanyak 24 orang, dan rendah sebanyak 14 orang. Jika dipersentasekan hanya 29,8 % yang tinggi, 45,6 % yang sedang dan 25 % yang rendah.

Pada penelitian ini uji normalitas data diuji melalui uji normalitas uji Kolmogorov- Smirnov (KS). Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Efikasi Diri	Motivasi kerja	Kinerja Guru
N		57	57	57
Normal Parameters ^{ab}	Mean	85,53	87,98	91,72
	Std. Deviation	6,536	8,776	7,492
Most Extreme Differences	Absolute	0,174	0,117	0,164
	Positive	0,107	0,099	0,135
	Negative	-0,174	-0,117	-0,164
Test Statistic		0,174	0,117	0,164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.049 ^c	.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		0,055	0,384	0,084
Point Probability		0,000	0,000	0,000
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Berdasarkan hasil pengujian seperti terlihat pada tabel, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada penelitian ini berdistribusi normal. Kesimpulan bahwa data berdistribusi normal sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, bahwa apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Pada penelitian ini nilai signifikan efikasi diri (X1) $0,055 > 0,05$ berarti data efikasi diri (X1) Normal. Nilai signifikan motivasi kerja (X2) $0,384 > 0,05$ berarti data motivasi kerja (X2) Normal. Nilai Signifikan kinerja guru (Y) $0,084 > 0,05$ berarti data kinerja guru (Y) Normal. Hasil pengujian terhadap variabel penelitian ini, menyatakan bahwa variabel X1 dan Y memiliki pola yang linier, begitu pun pengujian terhadap variabel X2 dan Y juga memiliki pola yang linier. Hal ini dapat dilihat sebagaimana hasil pengujian pada tabel berikut ini:



Tabel Hasil Uji Linieritas X1 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	1626,052	16	101,628	2,679	0,006
		Linearity	1286,673	1	1286,673	33,917	0,000
		Deviation from Linearity	339,378	15	22,625	0,596	0,860
	Within Groups		1517,457	40	37,936		
	Total		3143,509	56			

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation from Linearity 0,860 < 0,05 berarti variabel efikasi diri dengan kinerja guru berpola linier.

Untuk pengujian linieritas variabel motivasi kerja dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Linieritas X2 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2565,452	21	122,164	7,397	,000
		Linearity	2306,048	1	2306,048	139,626	,000
		Deviation from Linearity	259,403	20	12,970	,785	,712
	Within Groups		578,057	35	16,516		
	Total		3143,509	56			

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi Deviation from Linearity 0,712 > 0.05. Hal ini berarti variabel motivasi kerja dengan kinerja guru berpola linier. Pada hasil uji linieritas ini dapat disimpulkan kedua variabel X1 dan X2 memiliki pola yang linier. Hasil uji multikolinieritas selengkapnya ada pada lampiran.

Uji multikolinieritas adalah untuk menentukan apakah variabel bebas ditemukan dalam model regresi. Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas X1 efikasi diri dan variabel X2 motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,523	3,864		4,535	,000		
	Efikasi Diri	,559	,072	,648	7,748	,000	,334	2,997
	Motivasi Kerja	,279	,071	,327	3,910	,000	,334	2,997

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian bahwa untuk X1 tolerance 0,334 > 0,1 dan untuk X2 tolerance 0,334 > 0,1 berarti tidak ada gejala multikolinieritas. Untuk X1 VIF 2,997 < 10 dan untuk X2 VIF 2,997 < 10 berarti tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji autokolerasi adalah jenis uji regresi di mana nilai variabel dependent tidak memengaruhi nilai variabel itu sendiri. Uji Durbin Watson (DW) digunakan untuk mengidentifikasi gejala autokorelasi. Dengan ketentuan bahwa jika DW berkisar antara -2 dan +2 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Tabel Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		F Change	df1	df2		
1	.758 ^a	84.429	2	54	.000	1.889

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diperoleh nilai Durbin Watson 1,889. Hal ini menunjukkan nilai tersebut di antara -2 dan 2, maka tidak terjadi autokorelasi. Ini berarti tidak ada gejala Autokorelasi (nilai variabel Y tidak berpengaruh atau berdampak pada nilai variabel Y sendiri). Hasil yang diperoleh dari pengujian terhadap hipotesis 1 diatas adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji t Pengujian Hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,116	6,723		2,546	0,014
	Motivasi kerja	0,631	0,072	0,739	8,811	0,000
	Efikasi Diri	0,223	0,096	0,194	2,318	0,024

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diketahui nilai t untuk variabel efikasi diri adalah tabel Coefficient variabel efikasi diri t hitung 2,318 > t tabel 1,671 (pada tabel distribusi t, Kesumawati, N., & Aridanu, 2021), yang berarti bahwa t hitung > t tabel sehingga hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian hipotesis 1 dinyatakan diterima, dengan demikian efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya analisa terhadap pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel output efikasi diri 0,024 < nilai alfa 0,05, ini berarti Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Hipotesis 2 yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengujian untuk hipotesis parsial yang kedua, yaitu untuk membuktikan pengaruh suatu variabel tertentu terhadap variabel lainnya, dalam hal ini variabel X2 motivasi kerja terhadap Y kinerja guru. Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis diatas adalah :

Tabel Hasil Uji t Pengujian Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,116	6,723		2,546	0,014
	Motivasi kerja	0,631	0,072	0,739	8,811	0,000
	Efikasi Diri	0,223	0,096	0,194	2,318	0,024

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diketahui nilai t untuk variabel motivasi kerja adalah tabel Coefficient variabel efikasi diri t hitung 8,811 > t tabel 1,671 (pada tabel distribusi t, Kesumawati, N., & Aridanu, 2021), yang berarti bahwa t hitung > t tabel sehingga hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian hipotesis 1 dinyatakan diterima, dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya analisa terhadap pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan pada tabel output motivasi kerja 0,000 < nilai alfa 0,05, ini berarti Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji f. Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis tersebut dengan menggunakan uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji f Pengujian Hipotesis 3

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2381,816	2	1190,908	84,429	.000 ^b
	Residual	761,693	54	14,105		
	Total	3143,509	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi kerja

Berdasarkan tabel output Anova bahwa nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai alfa 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak. Dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Koefisien Korelasional dan Koefisien Determinan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.870 ^a	0,758	0,749	3,756	0,758	84,429	2	54	0,000
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi kerja									

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, pada tabel Summary, nilai R koefisien korelasinya sebesar 0,870 yang berarti koefisien korelasi termasuk kedalam kategori positif kuat karena terletak diantara 0,8 dan 1. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel independen (efikasi diri dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja guru) memiliki hubungan.

Untuk analisis mengenai koefisien determinan R Square sebesar 0,758. Koefisien determinasi diperoleh $0,758 \times 100 \% = 75,8 \%$. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan motivasi kerja sebesar 75,8 %, sisanya 24,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji X_1 , X_2 terhadap Y selengkapnya ada pada lampiran pada penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan analisis uji hipotesis 1 nilai signifikan pada efikasi diri $0,000 < \text{nilai alfa } 0,05$, ini berarti ada pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuisioner yang diberikan pada sampel penelitian pada tabel D.12 Summary, nilai R koefisien korelasinya sebesar 0,870 yang berarti koefisien korelasi termasuk kedalam kategori positif kuat karena terletak diantara 0,8 dan 1. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel independen (efikasi diri dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja guru) memiliki hubungan. Sedangkan pada koefisien determinan R Square sebesar 0,758. Koefisien determinasi diperoleh $0,758 \times 100 \% = 75,8 \%$. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri dan motivasi kerja sebesar 75,8 %, sisanya 24,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan gagasan Bandura (1997) bahwa efikasi diri memiliki fungsi selektif, yang berarti bahwa seseorang siap melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dianggap mampu diatasi. Menurut (Lubis et al., 2022) efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang dalam mengerjakan tugas. Ciri-ciri utama orang yang mempunyai efikasi diri adalah memiliki kemampuan dan keyakinan yang kuat bahwa mereka akan menyelesaikan tugas dengan sukses. Selanjutnya dijelaskan lagi bahwa efikasi diri yang mempengaruhi cara kita berpikir, apa yang kita inginkan, dan bagaimana kita berperilaku, yang semuanya berdampak pada apa yang kita lakukan. Jika seseorang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah saat mengerjakan tugas tertentu, mereka cenderung menghindari tugas tersebut, yang membuatnya sulit untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Orang yang

tidak memiliki motivasi akan berusaha lebih sedikit atau menyerah pada berbagai tantangan.

Berdasarkan perhitungan analisis uji hipotesis 2 nilai signifikan pada motivasi kerja $0,000 < \text{nilai alfa } 0,05$, ini berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Seberang Ulu 1 Palembang.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kompri (2016) bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk bertindak secara terencana agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Steers & Porter (Islam et al. 2015) motivasi kerja adalah suatu usaha yang muncul dari perilaku yang berorientasi pada tindakan dan upaya untuk mempertahankan perilaku tersebut agar selaras dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi.

Hal ini juga mendukung hasil penelitian, bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja (Rahayu, 2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 5 Magelang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan garis regresi linier berganda yaitu $Y = 0,182 + 0,283 X + e$; Y (kinerja guru), X1 (motivasi), X2 (kepuasan kerja). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Magelang. Output SPSS pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,643 dengan nilai hubungan parsial sebesar 12,1% pada taraf signifikansi 0,035, sedangkan X2 terhadap Y sebesar 0,178 dengan hubungan parsial sebesar 17,8% pada taraf signifikansi 0,011. Jadi semakin baik motivasi dan kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini juga mendukung hasil penelitian (Himadrazzaq et al., 2021) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng baik secara parsial maupun simultan. Artinya, ketika Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja guru semakin baik, maka Kinerja Guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng juga akan semakin baik, namun sebaliknya ketika Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja kurang baik, maka Kinerja Guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng juga akan semakin kurang baik.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA Swasta Seberang Ulu 1 Palembang.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Seberang Ulu 1 Palembang.
3. Ada pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Swasta Seberang Ulu 1 Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian beberapa saran antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu ditingkatkan efikasi diri guru antara lain mengembangkan keahlian guru agar siap melakukan aktifitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu ditingkatkan motivasi kerja guru antara lain melakukan pengembangan diri agar bertanggung jawab dalam pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja dan memiliki kesadaran sikap profesional sebagai guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbi, Vela Miarri Nurma. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Temanggung. Yogyakarta: Skripsi Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/23299/>.
- Albert Bandura. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York. W.H. Freeman and Company.
- Alwisol (2010), *Psychology of personality. (Psikologi kepribadian)*. Malang: UMM Press.
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, & Effendy, S. (2020). 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 Area. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabula-rasa>.
- Barnawi & Arifin. (2014) *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media.
- Fahmi Irham. (2011) *Analisis Kinerja Keuangan Manajemen*, Edisi Kesatu. Bandung:Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatetra.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2013). *Theories of Personality*. (8thed.) New York, NY: McGraw-Hill.
- Gibson, James, et.al. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* 14th Ed. New York: McGraw-Hill.
- Himadrazzaq, A., Munawwarah, R. A. L., & ... (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas ...*, 1(1), 8–16.
- Husin, Lian, B., & Mulyadi. (2020). *Kinerja Guru Sebuah Kajian Profesionalisme dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Farha Pustaka.
- Kesumawati, N., & Aridanu, I (2021). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Noer Fikri.



- Khayati, N., & Sarjana, S. (2015). Efikasi Diri dan Kreativitas Menciptakan Inovasi Guru Self-Efficacy and Creativity to Create Teacher Innovation. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(3), 243–262
- Kompri. 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Gur dan Siswa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lubis, S. H. H., Purba, S., Siburian, P., & Sinaga, O. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal. *Syntax Idea*, 4(9), 1322–1330. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v4i9.1957>
- Pramudya, G., & Mardikaningsih, R. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9–22.
- Rahayu, L. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3), 544–550. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4509/4163>
- Sabila, H., & Jabar, C. S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Penembangan*, 7(9), 379–387. <http://journal.um.ac.id/index.php/jtpp/article/view/15672/6695>
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1–6.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan*. PT. Reflika Aditama.
- Uno, H.B. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya; Analisis dibidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.