

Hubungan Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Waringinkurung

Zahroh As Sakinah¹

Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

ABSTRAK

Kinerja sebagai istilah yang menggambarkan hasil kerja, prestasi kerja, dan *performance* (Rahadi dan Dedi, 2010:3). Secara konseptual, kinerja seseorang dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja sebagai seorang individu dan kinerja sebagai organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Dalam hal ini, kinerja guru dalam suatu sekolah, sangat erat kaitannya dengan kinerjanya sebagai seorang guru itu sendiri dan kinerjanya dalam organisasi. Hal ini menjadi faktor yang akan menentukan tingkat kinerja guru tersebut. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi, merupakan bagian penting dari terbangunnya kinerja sebagai individu yang baik. Efikasi diri yang tinggi perlu didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung. Kombinasi kedua faktor ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja guru yang maksimal. Seorang guru yang percaya diri namun berada di lingkungan yang tidak mendukung mungkin tidak dapat menunjukkan kinerja optimal, dan sebaliknya, lingkungan yang baik saja tidak cukup tanpa keyakinan diri dari dalam diri guru. Penelitian ini bertujuan dan dimaksudkan untuk menganalisis hubungan efikasi diri dan lingkungan kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Waringinkurung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dalam bentuk angka dianalisis menggunakan pengolahan secara statistik dan kemudian hasilnya dideskripsikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil uji korelasi *pearson* secara parsial, bahwa pada variabel X1 (Efikasi Diri) terhadap Y (Kinerja Guru) yaitu sebesar 0,039 yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) yaitu sebesar 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan. Sementara itu, berdasarkan hasil uji korelasi berganda secara simultan bahwa *Sig.F Change*, yaitu memiliki nilai sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y secara simultan atau secara bersama-sama. Kemudian berdasarkan nilai R yaitu sebesar 0,498 maka dapat disimpulkan bahwa derajat hubungan yang dimiliki antara variabel X1 dan X2 dengan Y memiliki derajat hubungan sedang/cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan lingkungan kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Waringinkurung.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja guru*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) pada guru atau pendidik, merupakan bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan. Menurut Oemar (dalam Anwar A, S., dkk : 2020) Guru atau pendidik merupakan salah satu komponen yang paling penting dalam penyelenggaraan atau pelaksanaan pendidikan, yang mana pendidik itu bertugas untuk melakukan kegiatan mengajar, mengelola, meneliti, melatih, mengembangkan, dan juga memberikan pelayanan secara teknis dalam bidang pendidikan. Guru yang diharapkan dalam hal ini adalah guru dengan kinerja yang ditunjukkan dalam hasil kerja dengan kriteria baik.

Terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Sebagai individu yang normal secara psikologis, adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Sejalan dengan hal tersebut, Faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja, seperti hubungan kerja

yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai (Mangkunegara, 2017:16).

Efikasi diri merupakan rasa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu secara efektif, dan hal ini merupakan bagian dari faktor individu yang akan mempengaruhi kinerjanya, begitupun dengan kinerja seorang guru. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola proses pembelajaran, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.

Sementara itu, tingkat efikasi diri yang tinggi tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja seorang guru secara utuh, jika tidak diikuti dengan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik sekolah, hubungan antar rekan kerja, dukungan manajemen, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Khaeruman (2021), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, pentingnya kinerja seorang guru, menjadi alasan peneliti untuk melihat dan menemukan fenomena mengenai permasalahan kinerja guru yang terjadi di lapangan. Hal tersebut teramati oleh peneliti berdasarkan hasil observasi awal pada beberapa sekolah dasar di kecamatan Waringinkurung, teridentifikasi bahwa Sebagian guru terlihat belum mampu menunjukkan kinerja yang baik atau cukup baik dalam menjalankan tugas, peran dan fungsinya sebagai seorang guru. Sebagian guru merasa bahwa ia memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadikan mereka hanya melakukan pekerjaannya untuk sekedar menuntaskan tugasnya. Mereka memiliki pengetahuan yang memadai, aktif dalam mengikuti berbagai pelatihan, dan mampu untuk melaksanakan pembelajaran dengan sebaik mungkin. Akan tetapi, lingkungan kerja yang kurang kondusif terkadang membuat mereka tidak melakukan hal tersebut. Hubungan antar rekan kerja yang kurang terpelihara dengan baik, kurangnya memotivasi antar rekan sejawat, serta faktor lainnya yang tidak mendukung apa yang sudah dimilikinya untuk dapat dilibatkan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk memperkuat hasil observasi tersebut, peneliti menggunakan data berdasarkan keadaan di lapangan yang diperoleh melalui hasil Penilaian Kinerja Guru atau PKG di Kecamatan Waringinkurung. Penilaian kinerja guru merupakan sebuah umpan balik mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan kinerjanya sebagai guru, seperti kemampuan, kekurangan, kelebihan, dan juga potensi yang bermanfaat dalam upaya menentukan sebuah tujuan, jalur, rencana dan juga pengembangan karir. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti terhadap lembar PKG, bahwa pada tahun 2021 diperoleh nilai sebesar 46,8%, sedangkan pada tahun 2022 sebesar 47,2% yang dimana pada tahun 2021 ke 2022 mengalami peningkatan sebesar 0,4%. Akan tetapi, pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 0,3% menjadi 46,9%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan pada hasil penilaian kompetensi guru di kecamatan Waringinkurung yang diukur melalui lembar PKG.

Berdasarkan temuan ini, peneliti memfokuskan untuk meneliti pada kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Waringinkurung, melalui dua faktor utama yang mempengaruhi Kinerja guru menurut Khaeruman dkk (2021), yaitu faktor individu melalui efikasi diri, dan faktor lingkungan kerja.

Keterkaitan antara efikasi diri dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, memungkinkan adanya hubungan yang relevan. Efikasi diri sebagai bagian individu dari seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja sebagai bagian dari kemampuan guru dalam berinteraksi dalam lingkungan kerjanya. Sehingga keduanya memungkinkan berhubungan dengan faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan fenomena, fakta, dan data yang terjadi di lapangan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan efikasi diri dengan kinerja guru, menganalisis lingkungan kerja dengan kinerja guru, dan menganalisis hubungan efikasi diri dan lingkungan kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Waringinkurung, Kabupaten Serang. Penelitian ini akan dilakukan dengan sasaran penelitian yaitu guru Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Waringinkurung, Kabupaten Serang, Banten.

Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang kemudian dilakukan analisis dengan statistik dan kemudian hasilnya dideskripsikan.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasi. Penelitian ini menggunakan angka-angka, yang dimulai dari pengumpulan data, penafsiran berdasarkan data tersebut, serta penyajian dari hasil penelitian pun diwujudkan dalam bentuk angka-angka. Subjek dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri yang berada di Kecamatan Waringinkurung dengan sampel berdasarkan jumlah populasi keseluruhan. Penelitian ini dilakukan di Empat Sekolah Dasar di Kecamatan Waringinkurung, yang terdiri dari SD Negeri Kemuning, SD Negeri Bobul, SD Negeri Waringinkurung 1, dan SD Negeri Waringinkurung 2. Adapun untuk waktunya, penelitian ini dilaksanakan selama kurun waktu empat bulan di semester genap tahun pelajaran 2024/2025, yaitu sejak bulan Januari sampai dengan bulan April 2025.

Berdasarkan data populasi yang ada, terdapat 154 guru SD Negeri di Kecamatan Waringinkurung. Untuk memudahkan dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan Teknik Slovin (dalam Abigail Soesana : 2023). Tujuan penggunaan rumus atau Teknik ini adalah guna mendapatkan sampel se-sedikit mungkin akan tetapi tetap dapat mewakili dari keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan Teknik tersebut, ditentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu diangka minimal 60,6 atau 61 sampel. Data penelitian didapat berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan. Angket dibuat dan disusun berdasarkan instrument-instrumen variabel efikasi diri, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Setelah itu, angket disebar kepada subjek penelitian yaitu guru SD dari empat sekolah yang telah ditentukan. Angket disebar dalam bentuk *G-Form*, yang disebar melalui tautan link pada pesan *WhatsApps*. Selain itu, untuk mendukung agar tidak terjadinya ketimpangan pada guru senior yang dirasa sudah tidak mampu lagi untuk mengakses *G-Form* melalui *Gadget*, maka peneliti juga menyiapkan angket alternatif yaitu angket dalam bentuk *Hard File*.

Setelah angket disebar dan dilakukan pengisian oleh masing-masing subject, kemudian data-data dikumpulkan dan dianalisis melalui beberapa Langkah Teknik penelitian. Teknik yang digunakan yaitu terdiri dari Uji Hipotesis, Uji Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Korelasi *Pearson Product Moment* dan Uji Korelasi Berganda. Kemudian, data yang didapat dan diperoleh, dikumpulkan untuk kemudian diolah angka-angkanya menggunakan SPSS, dianalisis, kemudian dideskripsikan hasilnya.

3. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Peningkatan pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu guru atau pendidik, merupakan bagian dari peningkatan kualitas pendidikan. Guru atau pendidik yang diharapkan adalah guru yang profesional. Profesional merupakan sebuah pekerjaan atau juga kegiatan yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai sumber kegiatan juga sumber penghasilan kehidupan yang di dalamnya memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang dapat memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Untuk menjadi seorang guru yang profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki kompetensi sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang Guru dan Dosen bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi guru, berkaitan dengan kinerja guru (*Teacher Performance*), artinya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru akan berbanding lurus mendukung kinerja guru. Tanpa adanya kompetensi baik yang dimiliki, maka seorang guru tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik (Madjid, dalam S Joen, dkk : 2022).

Kinerja adalah bentuk konkret dari apa yang bisa dicapai dengan kemampuan yang dimiliki. Septiawan., dkk (2020) menjelaskan bahwa kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau pencapaian sesungguhnya yang diraih seseorang. Kinerja guru adalah hasil kerja yang terwujud dalam pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang tercermin dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Kinerja guru berkaitan dengan profesional guru. Salah satu cara untuk meningkatkan

profesionalisme guru adalah melalui penilaian kinerja guru. Kinerja merupakan bagian dari berfungsinya faktor kemampuan dan motivasi seseorang, yang dapat ditarik arti bahwa jika ada perubahan salah satunya maka secara langsung akan mempengaruhi kinerjanya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja guru yang dalam hal ini tentunya perlu dipertimbangkan dan diperhatikan, yaitu: 1) faktor individu dan 2) faktor lingkungan kerja. Dalam dunia pendidikan, kemampuan dan keterampilan guru sangat berhubungan dengan keyakinan diri. Efikasi diri dianggap sebagai faktor yang sangat penting di awal perjalanan seorang guru. Feist & Feist (2020) mengartikan bahwa efikasi diri merupakan sebuah keyakinan dari individu bahwa dirinya mampu untuk dapat melakukan sebuah tindakan tertentu yang akan menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan. Selain itu, pendapat lainnya diperkuat oleh Bandura (dalam Woolfolk, 2019) mendefinisikan efikasi diri sebagai sebuah keyakinan seseorang terhadap kapabilitasnya untuk dapat mengorganisasikan dan juga melaksanakan rangkaian-rangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk dapat menghasilkan pencapaian tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat di Tarik kesimpulan bahwa Efikasi diri adalah sebuah keyakinan mengenai kemampuan akan diri sendiri untuk dapat melakukan atau menyelesaikan sesuatu tanpa adanya rasa keraguan di dalamnya. Wang et al. (dalam Anisah et al., 2022) menjelaskan tiga konsep utama dalam efikasi diri guru yaitu : 1) Strategi pembelajaran, 2) Pengelolaan Kelas, dan 3) Keterlibatan siswa.

Schultz dan Schultz mengemukakan sebagaimana yang dikutip oleh Sunarsi (2020) bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta produktivitas kerja. Sunarsi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dalam hal ini adalah di Sekolah yaitu adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan dapat mempengaruhi guru tersebut dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik yaitu fasilitas, keamanan, kenyamanan, dan kebersihan. Serta lingkungan non fisik yaitu budaya kerja, kepemimpinan, pengembangan profesional, pengakuan dan penghargaan, komunikasi, dan pengelolaan beban kerja.

Berdasarkan keadaan di lapangan yang peneliti temukan, bahwa Sebagian besar guru masih memiliki keterhambatan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya, diantaranya : 1) sebagian guru teridentifikasi belum menunjukkan kinerja yang baik atau cukup baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru, 2) sebagian guru merasa kesulitan dalam melakukan kolaboratif dengan rekan sejawat, 3) sebagian guru merasa kurangnya pengakuan dan penghargaan dari atasan, dan 4) kurangnya komunikasi searah baik dengan atasan maupun rekan sejawat. Hal ini terjadi bukan karena ketidak aktifan guru berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan-pelatihan yang telah diikuti, akan tetapi faktor lingkungan yang kurang kondusif menjadikan menurunnya rasa percaya diri untuk mengimplementasikan hal-hal baru dalam upaya pengembangan kemampuan bidang mengajarnya berdasarkan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya.

3. 1. Uji Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja guru pada pernyataan angket.

Tabel 1. Kriteria variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja guru

Kriteria	Efikasi Diri	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Sangat Baik	48,00 – 60,00	72,00 – 90,00	60,00 – 75,00
Baik	36,00 – 48,00	54,00 – 72,00	45,00 – 60,00
Cukup	24,00 – 36,00	36,00 – 54,00	30,00 – 45,00
Kurang	12,00 – 24,00	18,00 – 36,00	15,00 – 30,00
Sangat Kurang	00,00 – 12,00	00,00 – 18,00	00,00 – 15,00

Tabel 2. Deskripsi variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja guru

	Deskripsi Statistik						
	N	Range	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Varianc e
Efikasi Diri	64	17	43	60	53.20	4.437	19.688
Lingkungan Kerja	64	29	61	90	76.59	5.903	34.848
Kinerja Guru	64	27	48	75	64.22	5.851	34.237
Valid N (listwise)	64						

Berdasarkan tabel Deskripsi variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja guru pada pernyataan angket ditemukan bahwa rata-rata yang diperoleh dari pernyataan variabel efikasi diri sebesar 53,20 (Sangat Baik), variabel lingkungan kerja sebesar 76,59 (Sangat Baik), dan variabel kinerja guru sebesar 64,22 (Sangat Baik).

3. 2. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, digunakan uji normalitas dan linearitas

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel yaitu efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja guru bernilai distribusi normal atau sebaliknya yaitu bernilai tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas variabel efikasi diri, lingkungan kerja, dan kinerja guru

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.07562029
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.050
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, ditemukan bahwa variabel efikasi diri, lingkungan kerja, dan kinerja guru memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya nilai Sig > dari 0,05 berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dalam upaya untuk menguji apakah terdapat hubungan baik secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah terdapat perubahan yang terjadi pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y.

Tabel 4. Uji Linearitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan Efikasi Diri (X)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Kinerja Guru * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	793.221	16	49.576	1.709	.078
		Linearity	145.045	1	145.045	4.999	.030
		Deviation from Linearity	648.175	15	43.212	1.489	.148
		Within Groups	1363.717	47	29.015		
		Total	2156.938	63			

Berdasarkan tabel uji linearitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan Efikasi Diri (X), ditemukan bahwa nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,148 atau nilai sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat atau terdapat hubungan yang linear antara variabel efikasi diri dengan variabel kinerja guru.

Tabel 5. Uji Linearitas variabel kinerja guru (Y) dengan lingkungan kerja (X)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1064.783	21	50.704	1.950	.032
		Linearity	460.686	1	460.686	17.716	.000
		Deviation from Linearity	604.097	20	30.205	1.162	.332
		Within Groups	1092.155	42	26.004		
		Total	2156.937	63			

Berdasarkan tabel uji linearitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan lingkungan kerja (X), ditemukan bahwa nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,332 atau nilai sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat atau terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru.

3. 3. Uji Korelasi Pearson Product Moment dan Berganda

Uji Korelasi

Dalam pengujian ini dilakukan guna mengetahui hubungan variabel efikasi diri dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Syarat pengujiannya adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak memiliki hubungan. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hasil yang diperoleh ditunjukkan pada tabel.

Tabel 6. Uji korelasi Pearson variabel

		Efikasi Diri	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Efikasi Diri	Pearson Correlation	1	.168	.259*
	Sig. (2-tailed)		.184	.039
	N	64	64	64
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.168	1	.462**
	Sig. (2-tailed)	.184		.000

	N	64	64	64
Kinerja Guru	Pearson	.259*	.462**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	
	N	64	64	64

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi, ditemukan bahwa hubungan efikasi diri (X1) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,259, yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sementara itu, untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,462. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

Selanjutnya untuk melihat bagaimana hubungan kedua variabel yaitu efikasi diri (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama, dilakukan uji korelasi berganda.

Tabel 7. Uji korelasi Berganda variabel

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.498 ^a	.248	.223	.248	10.034	2	61	.000

Berdasarkan Sig. F *Change*, yaitu memiliki nilai sebesar 0,00 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan antara variabel efikasi diri (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan Kinerja guru (Y) secara simultan atau secara bersama-sama.

Selanjutnya, untuk melihat bagaimana derajat hubungan yang dimiliki, maka dapat dilihat berdasarkan nilai R yaitu sebesar 0,498. Maka dapat disimpulkan bahwa derajat hubungan yang dimiliki antara variabel efikasi diri (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) memiliki derajat hubungan sedang/cukup.

DISKUSI

Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen kuantitatif dengan menguji tiga variabel penelitian, untuk menganalisis hubungan ketiganya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel efikasi diri (X1), lingkungan kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) dan menyusun tabel dari setiap hasil uji kemudian di deskripsikan. Berdasarkan tabel Deskripsi variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kinerja guru pada pernyataan angket ditemukan bahwa rata-rata yang diperoleh dari pernyataan variabel efikasi diri sebesar 53,20 (Sangat Baik), variabel lingkungan kerja sebesar 76,59 (Sangat Baik), dan variabel kinerja guru sebesar 64,22 (Sangat Baik). Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, ditemukan bahwa variabel efikasi diri, lingkungan kerja, dan kinerja guru memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang artinya nilai Sig > dari 0,05 berdistribusi normal. Berdasarkan tabel uji linearitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan lingkungan kerja (X), ditemukan bahwa nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,332 atau nilai sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat atau terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru. Berdasarkan tabel hasil uji korelasi, ditemukan bahwa hubungan efikasi diri (X1) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,259, yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Sementara itu, untuk variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,462. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Berdasarkan Sig. F *Change*, yaitu memiliki nilai sebesar 0,00 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan antara variabel efikasi diri (X1) dan lingkungan kerja

(X2) dengan Kinerja guru (Y) secara simultan atau secara bersama-sama. Kemudian berdasarkan nilai R yaitu sebesar 0,498. Maka dapat disimpulkan bahwa derajat hubungan yang dimiliki antara variabel efikasi diri (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) memiliki derajat hubungan sedang/cukup.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan di beberapa sekolah yang berada di Kecamatan Waringinkurung, Kabupaten Serang, bahwa efikasi diri dan lingkungan kerja berhubungan secara signifikan dengan derajat hubungan yang dimiliki yaitu sedang/cukup. Efikasi diri berhubungan dalam meyakinkan guru untuk melakukan kerjanya dengan optimal, sebagai landasan dari motivasi individu secara internal. Sedangkan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja guru sebagai bagian dari faktor luar yang mendukung individu untuk melakukan kerjanya dengan baik. Dengan selesainya penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengucapkan banyak terimakasih atas kontribusi, bantuan, serta partisipasi bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan tanpa adanya kepentingan tersendiri bagi peneliti. Penelitian ini merupakan bagian dari upaya peneliti dalam mengupayakan strategi apa yang dapat dilakukan dalam upaya-upaya yang berhubungan dengan kinerja guru, khususnya di SD Negeri yang ada di Kecamatan Waringinkurung. Peneliti berharap, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, pembaca, atau peneliti lainnya yang akan menganalisis penelitian serupa yang lebih luas atau mendalam.

REFERENSI

- Abigail Soesana., et al. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Kita Menulis.
- Anisah, Ferdian Ari Bowo dan Eka Wahyu Hidayat. (2022). Peranan Efikasi Diri Guru Dalam Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan*, 15, 41–46.
- Anwar, A. S., & Mubin, F. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Jurnal Pendidikan Islam*.
<https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.66>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2020). Teori Kepribadian (Theory of Personality). Jakarta: Salemba Humanika.
- Hartanto, S., & Purwanto, S. (2019). Supervisi dan Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Khaeruman, dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus). Banten: CV. Aa.
- Rizky.N. Berninda. (2024). Analisis Alur Tujuan Pembelajaran Dalam Pendidikan Pancasila di SD Negeri 106 Kota Bengkulu. Skripsi.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Generasi Z: (Teori dan Penerapan). Blitar: Zaida Digital Publishing.
- Simze Joen, dkk. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Magama: Sulawesi Tengah.
- Sulaeman, D. (2022). Implementasi Media Peraga dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 71–77.
- Tanjung, R. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 380–391.
- Wang, Hui, et al. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120–130.
- Woolfolk, A. (2019). Educational Psychology: Active Learning Edition. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.