

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PENGGERAK KABUPATEN
LIMAPULUH KOTA**

Mimi Susanti¹, Darul Ilmi²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Email: mzmimimufid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan efikasi diri guru terhadap kinerja mereka di Kabupaten Limapuluh Kota. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif, penelitian ini melibatkan populasi sekitar 83 guru penggerak. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara efikasi diri dengan kinerja guru penggerak. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin baik kinerja mereka dalam mengajar. Rata-rata skor efikasi diri tercatat sebesar 4,35 dengan tingkat respons 86,92%. Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan rata-rata skor 4,43 dan tingkat respons sebesar 88,51%. Penelitian ini juga menemukan perbedaan signifikan dalam kaitannya antara motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota.

Kata Kunci : Efikasi diri, Motivasi Kerja, Kinerja Guru Penggerak

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of teachers' motivation and self-efficacy on their performance in Limapuluh Kota Regency. Using a quantitative descriptive method, the study involved a population of approximately 83 lead teachers. The results indicate a statistically significant positive effect of self-efficacy on the performance of lead teachers. This suggests that the higher the self-efficacy, the better their teaching performance. The average self-efficacy score was recorded at 4.35, with a response rate of 86.92%. Furthermore, job motivation also showed a significant relationship with teacher performance, with an average score of 4.43 and a response rate of 88.51%. The study also found significant differences regarding the relationship between job motivation and self-efficacy on the performance of lead teachers in Limapuluh Kota Regency.

Keywords : *Self-efficacy, Work Motivation, Driver Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Selama pandemi, pemerintah Indonesia berupaya menerapkan berbagai kebijakan untuk mengurangi dampak kehilangan pembelajaran dan mengatasi kesenjangan dalam pendidikan. Pada tahun 2022, melalui Keputusan Nomor 56 dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, pemerintah mulai menerapkan Kurikulum Merdeka sebagai langkah pemulihan pembelajaran sekaligus penyempurnaan dari Kurikulum 2013. Kurikulum ini menempatkan peran guru dan kepala sekolah sebagai faktor kunci dalam keberhasilannya.¹

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mencetak sumber daya manusia yang kompetitif dan unggul secara global, guru dan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis. Berdasarkan Perdirjen GTK Nomor 6565/B/GT/2020, yang mengatur model kompetensi untuk pengembangan guru dan kepemimpinan kepala sekolah, keduanya diwajibkan memiliki kualifikasi yang memadai. Selain itu, sesuai Pasal 10 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa "*Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.*" Kompetensi ini menjadi standar yang harus dikuasai guru untuk menjalankan tugas mengajar secara efektif dan efisien.²

Salah satu tujuan utama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2019-2024 yang dicanangkan oleh pemerintah Republik Indonesia adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui perbaikan pendidikan dan pengelolaan talenta. Untuk mewujudkan hal ini, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan meluncurkan kebijakan Merdeka Belajar pada tahun 2019 sebagai langkah awal transformasi pendidikan. Kebijakan ini bertujuan mengubah pola pikir masyarakat umum dan para pemangku kepentingan pendidikan, menjadikan mereka sebagai penggerak dalam upaya menciptakan pendidikan yang lebih baik.³ Konsep Merdeka Belajar memberikan kebebasan kepada siswa untuk belajar dalam suasana yang nyaman dan tanpa tekanan.⁴

¹ Ropin Sigalingging, *Guru Penggerak Dalam Paradigma Pembelajaran Kurikulum Merdeka* (TATA AKBAR, 2022).

² Rahman Tanjung et al., "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4, no. 1 (2020): 380–91.

³ Didin Anshori, Anang Kistyanto, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo, "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP Di Kabupaten Magetan," *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2024): 1313–22.

⁴ Yasser A Amiruddin, *Menatap Guru Penggerak* (Guepedia, 2021).

Selain itu, penting untuk memastikan kehadiran guru Indonesia yang tangguh dan mampu memberdayakan siswa secara efektif. Guru diharapkan memiliki lima karakter utama: nasionalis, bernalar kritis, pembelajar, profesional, dan berorientasi pada siswa. Untuk mencapainya, berbagai program dan kebijakan dirancang agar melibatkan seluruh elemen dalam ekosistem pendidikan.⁵ Hal ini mencakup kolaborasi antara masyarakat, lembaga pendidikan, dan pemangku kebijakan yang bergerak secara sinergis.

Sebagai bagian dari Kebijakan Merdeka Belajar, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) meluncurkan Program Guru Penggerak (PGP) pada tahun 2020 untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia. Program ini dirancang untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan guru, mencakup proses seleksi calon guru penggerak, pelatihan pendidikan selama enam bulan (sebelumnya sembilan bulan), serta penerapan pengetahuan dan keterampilan baru di lingkungan sekolah dan komunitas. Fokus utama program ini adalah membentuk pemimpin pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik dan mendukung peningkatan ekosistem pendidikan. Selain itu, program ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi serta motivasi kerja guru.

Di Kabupaten Limapuluh Kota, Provinsi Sumatera Barat, Program Guru Penggerak telah menyelesaikan pelaksanaan untuk angkatan ke-4 dan ke-7, sementara angkatan ke-9 dan ke-10 masih berlangsung. Program ini bertujuan membekali para pendidik untuk menjadi pemimpin dalam pembelajaran. Bagi calon guru penggerak, program ini menawarkan pelatihan daring, lokakarya, dan konferensi selama enam bulan, sambil tetap menjalankan tugas mereka sebagai guru aktif.⁶

Sebanyak 147.400 guru penggerak dari Angkatan 1 hingga Angkatan 10 di 2.279 wilayah di seluruh Indonesia telah berpartisipasi dalam Program Guru Penggerak (PGP). Di Kabupaten Limapuluh Kota, Provinsi Sumatera Barat, terdapat 6.205 guru yang terlibat dalam PGP selama semester ganjil Tahun Pelajaran 2023/2024, dan dari jumlah tersebut, 83 guru dari angkatan 4 dan 7 telah menyelesaikan program tersebut.⁷ Berdasarkan data ini, hanya 1,34% dari total guru di Kabupaten Limapuluh Kota yang telah mengikuti program ini.

⁵ Zulkifli Absar, "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PENGGERAK DI KABUPATEN MAMASA," *Sparkling Journal Of Management (SJM)* 1, no. 4 (2023): 455–69.

⁶ Kementerian Pendidikan and Kebudayaan Indonesia, "Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal {Pendidikan} Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah," 2022.

⁷ Ibid.

Data tersebut mencerminkan rendahnya jumlah guru yang berhasil menyelesaikan PGP. Survei di beberapa sekolah menunjukkan hanya 1 hingga 4 guru penggerak, atau bahkan tidak ada sama sekali. Salah satu penyebabnya adalah keengganan guru untuk meninggalkan lingkungan tempat tinggal mereka. Mengikuti program ini menuntut guru untuk menghadapi berbagai tantangan, termasuk membangun kepercayaan diri yang kuat serta memiliki motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan kemampuan dan profesionalitas mereka, terutama dalam menghadapi perubahan zaman.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi karakteristik pribadi, kompetensi, kemampuan, serta motivasi guru. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kebijakan, insentif, dan dukungan dari pihak lain. Byars (2008) menjelaskan bahwa faktor individu dan lingkungan sama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Faktor individu meliputi energi fisik dan mental yang digunakan dalam pekerjaan, sifat kepribadian, serta persepsi terhadap peran mereka. Sementara itu, faktor lingkungan mencakup kondisi fisik tempat kerja, alat bantu, waktu, bahan ajar, pelatihan, supervisi, desain organisasi, dan aspek lainnya yang mendukung kinerja.

Efikasi diri dan motivasi kerja merupakan dua komponen penting yang memengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor internal yang berperan besar dalam kepuasan dan kinerja adalah efikasi diri, yakni keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk memotivasi diri dan menyelesaikan tugas tertentu.⁸ Efikasi diri mencakup kepercayaan dan keyakinan diri, yang menjadi penentu seberapa besar upaya seseorang dalam bekerja dan kemampuannya bertahan menghadapi situasi sulit. Persepsi yang kuat tentang efektivitas diri mendorong usaha yang lebih giat dan ketekunan. Individu dengan rasa percaya diri yang tinggi cenderung berusaha lebih keras dalam mengatasi hambatan. Efikasi diri tidak hanya berdampak pada perilaku tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, pengalaman masa lalu, serta variabel pribadi lainnya, termasuk harapan akan hasil.⁹

Motivasi kerja, yang berhubungan dengan perilaku manusia, juga memainkan peran penting dalam pendidikan, termasuk dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi mencerminkan dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan semangat. Rasulullah SAW bersabda, "*Bekerjalah sebagaimana seseorang yang menyangka*

⁸ Achmad Sjamsuri and Nani Mulyani, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta," *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 6, no. 1 (2019): 1–6.

⁹ Saibatul Aslamiyah, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Medan Area" (Universitas Medan Area, 2018).

tidak akan mati selamanya. Dan berhati-hatilah sebagaimana orang yang akan mati esok hari" (HR. Baihaqi). Motivasi individu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepribadian, tujuan, tingkat pendidikan, dan usia. Motivasi diri muncul dari keinginan kuat untuk mencapai tujuan, meskipun dihadapkan pada berbagai hambatan. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, yang berdampak positif pada kinerjanya.¹⁰

Meskipun efikasi diri dan motivasi kerja diketahui memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu, kajian khusus mengenai kinerja guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota dengan menganalisis berbagai aspek yang berkontribusi pada kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif deskriptif ini bersifat eksplanatif, dengan tujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta sejauh mana pengaruh tersebut.¹¹ Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda. Sampel penelitian terdiri atas 83 guru penggerak dari angkatan 4 dan 7 di Kabupaten Limapuluh Kota. Instrumen penelitian berupa angket dengan skala Likert digunakan untuk mengukur pernyataan yang diajukan. Selanjutnya, uji validitas dan normalitas data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

a. Analisis Deskriptif

Program Guru Penggerak dapat meningkatkan kinerja guru melalui tiga strategi: evaluasi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan perencanaan pembelajaran.¹² Dalam penelitian yang dilakukan di Kabupaten Limapuluh Kota, ketiga strategi ini menjadi indikator utama.

¹⁰ Tina Sri Sumartini, "Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis Masalah," *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika* 5, no. 2 (2016): 148–58.

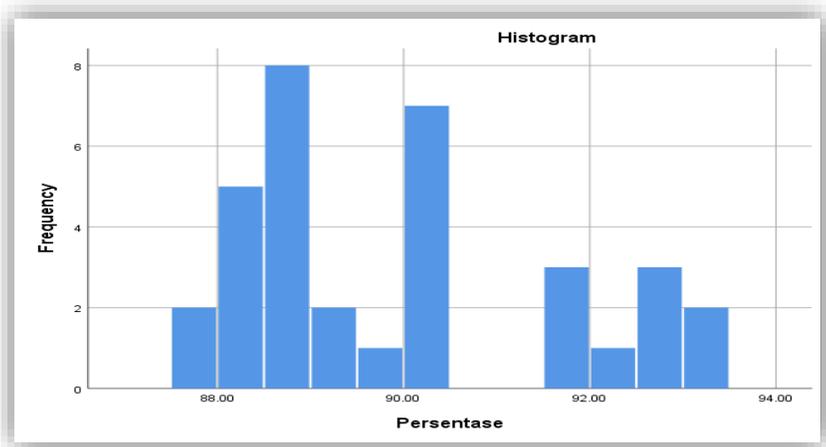
¹¹ Muaddy1 Akhyar, Sasmi Nelwati, and Khadijah Khadijah, "The Influence Of The Profile Strengthening Of Pancasila Students (P5) Project On Student Character At SMPN 5 Payakumbuh," *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2024).

¹² Reksa Adya Pribadi, Mutia Azizah, and Rahmi Syafariah Efendi, "Kinerja Guru Penggerak Dalam Kurikulum Merdeka," *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 7, no. 3 (2023): 2510–17.

Hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru penggerak (Y) di Kabupaten Limapuluh Kota dapat dijelaskan sebagai berikut: Pertama, indikator perencanaan pembelajaran PGP memiliki skor rata-rata 4,47 dan tingkat capaian responden sebesar 89,44%. Ini menunjukkan bahwa guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota memiliki kinerja yang sangat baik dalam perencanaan pembelajaran, dengan rata-rata guru sudah memiliki perencanaan pembelajaran

Selain itu, pada indikator pelaksanaan pembelajaran, program guru penggerak memperoleh skor rata-rata 4,53 dengan tingkat capaian responden sebesar 90,67%. Ini menunjukkan bahwa program guru penggerak memiliki kinerja yang sangat baik dalam pelaksanaan pembelajaran di Kabupaten Limapuluh Kota.

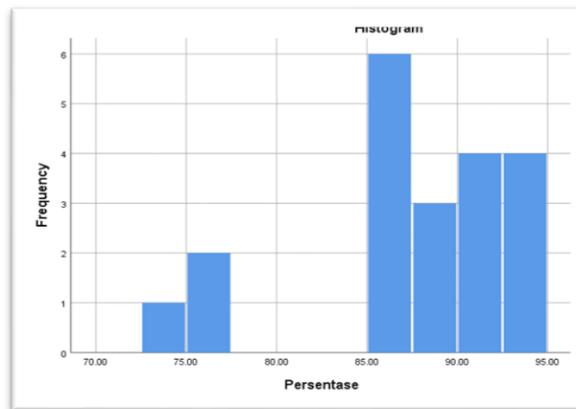
Indikator evaluasi pelaksanaan program guru penggerak memiliki skor rata-rata 4,49 dan tingkat capaian 89,86%. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota juga sangat baik dalam menilai pelaksanaan pembelajaran. Gambar berikut menunjukkan hasil kinerja guru penggerak dalam bentuk diagram.



Gambar 1. Histogram Frekuensi Kinerja Guru Penggerak (Y)

Kedua, indikator keyakinan akan kemampuan diri memiliki skor rata-rata 4,27 dan tingkat capaian responden sebesar 85,30%. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota sangat baik, dengan rata-rata guru memiliki keyakinan akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka sebagai guru penggerak. Selain itu, untuk indikator

aspirasi tinggi, rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,37 dengan tingkat capaian responden sebesar 80,47%, menunjukkan bahwa rata-rata efikasi diri berdasarkan indikator aspirasi tinggi tergolong sangat baik. Untuk indikator kegigihan, rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,40 dengan tingkat capaian responden sebesar 88,07%. Indikator efikasi diri yang telah diukur, berdasarkan deskripsi bahwa indikator efikasi diri guru penggerak menurut Bandura, adalah keyakinan akan kemampuan, aspirasi tinggi, dan kegigihan.¹³

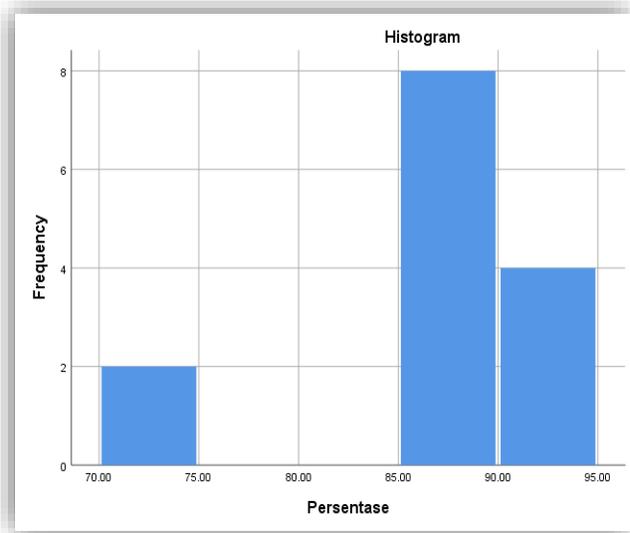


Gambar 2. Histogram Frekuensi Efikasi Diri (X1)

Ketiga, berdasarkan indikator motivasi internal, rata-rata skor 4,46 dan tingkat capaian responden 89,26% menunjukkan bahwa motivasi kerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota sangat baik. Selanjutnya, berdasarkan indikator motivasi eksternal, rata-rata skor 4,39 dan tingkat capaian responden 87,75% menunjukkan bahwa motivasi kerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota sangat baik. Ini adalah indikator motivasi kerja yang mencakup elemen dalam dan luar diri guru.¹⁴

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.



Gambar 3. Histogram Frekuensi Motivasi Kerja (X2)

b. Analisis Prasyarat

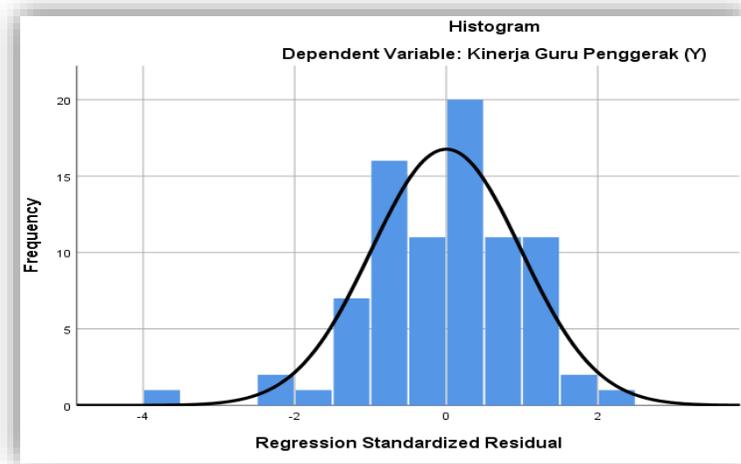
1. Uji Normalitas Sebaran Data

Tabel 1. Uji Normalitas Sebaran Data

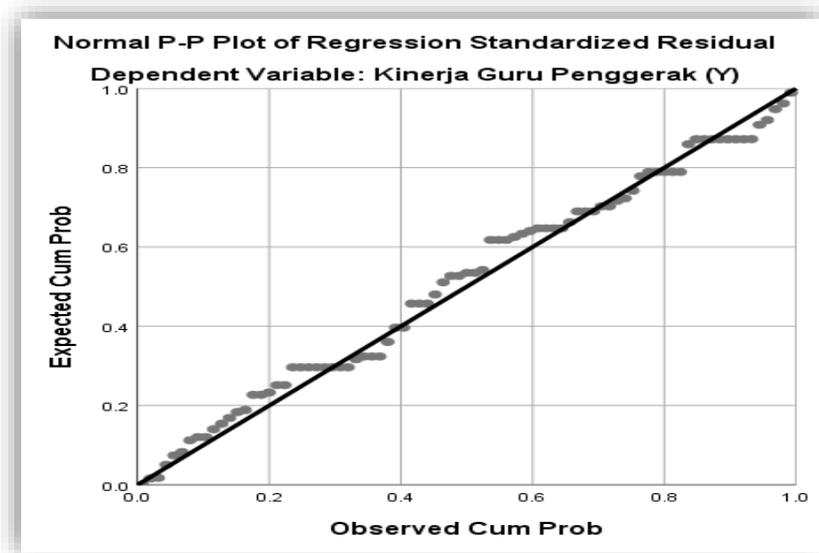
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18379335
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.065
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Olahan Data SPSS, 2024

Menurut Tabel 1, uji normalitas menggunakan metode Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal. Ini karena tingkat signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan asimp. sig. (2-tailed) sebesar 0,151 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tersebar secara normal.



Gambar 4. Histogram Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov*



Gambar 5. Normal P-P Plot

Ada kemungkinan bahwa data berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh grafik P-P plot variabel Y (Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota).

2. Uji Linearitas

Tabel 2. Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap efikasi diri Guru Penggerak

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru Penggerak (Y) *	Between Groups	(Combined)	157.843	6	26.307	16.543	.000
		Linearity	145.591	1	145.591	91.554	.000
		Deviation from Linearity	12.252	5	2.450	1.541	.187
Efikasi Diri (X1)	Within Groups		120.856	76	1.590		
	Total		278.699	82			

Sumber : Olahan Data SPSS, 2024

Karena tingkat signifikansi 0,187, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, variabel efikasi diri menunjukkan hubungan linear yang signifikan dengan kinerja guru penggerak, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 3. Uji Linearitas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru Penggerak (Y) *	Between Groups	(Combined)	132.685	9	14.743	7.371	.000
		Linearity	103.030	1	103.030	51.510	.000
		Deviation from Linearity	29.655	8	3.707	1.853	.081
MotivasiI Kerja (X2)	Within Groups		146.014	73	2.000		
	Total		278.699	82			

Sumber : Olahan Data SPSS, 2024

Karena tingkat signifikansi 0,81, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, variabel motivasi kerja menunjukkan hubungan linear yang signifikan dengan kinerja guru penggerak, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Berganda

Hipotesis pertama yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota.

H_o : Tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota.

Hipotesis kedua yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota.

H_o : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota.

Peneliti menggunakan statistik regresi linier berganda untuk menguji hipotesis ini. Teknik ini menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel, yang biasanya diwakili dalam garis regresi. Dalam statistika parametrik, metode ini digunakan untuk memeriksa respons rata-rata variabel y yang berubah akibat intervensi variabel x . Analisis data dalam penelitian kuantitatif berpusat pada perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan mengembangkan hipotesis.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	84.760	6.406		13.230	.000
	Efikasi Diri	.581	.089	.557	6.504	.000
	Motivasi Kerja	.326	.092	.305	3.559	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak

Sumber : Olahan Data SPSS, 2024

Persamaan regresi berikut dapat dibuat berdasarkan hasil koefisien regresi sebelumnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 84,760 + 0,581X_1 + 0,326X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi untuk X₁

b₂ = koefisien regresi untuk X₂

X₁ = kompetensi sosial pimpinan

X₂ = religiusitas guru

e = nilai residu

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a sebesar 84,760 menunjukkan bahwa nilai variabel dependen (Y) adalah 84,760 jika variabel efikasi diri dan motivasi kerja tidak berubah (X₁ dan X₂ = 0).
- Nilai koefisien regresi untuk variabel efikasi diri (X₁) adalah 0,581, yang menunjukkan bahwa jika efikasi diri meningkat sebesar 1 nilai atau 1%, maka kinerja guru penggerak akan meningkat sebesar 0,581.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) adalah 0,326, yang merupakan nilai yang positif. Oleh karena itu, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 poin, atau 1%, kinerja guru penggerak akan meningkat sebesar 0,326, atau 32,6%.

Hasil dari uji hipotesis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

- a. Variabel efikasi diri memperoleh nilai thitung sebesar 6,504, yang lebih besar dari ttabel = 1,993, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
 - b. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai thitung sebesar 3,559, yang lebih besar dari ttabel = 1,993, dan H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Uji Simultan

Hipotesis ketiga yang akan diuji sebagai berikut:

- H_a : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota
- H_o : Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota

Peneliti menggunakan statistik Uji F untuk menguji hipotesis ketiga. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berdampak secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan atau simultan.

Tabel 5. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.787	2	81.893	57.013	.000 ^b
	Residual	114.912	80	1.436		
	Total	278.699	82			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Efikasi Diri						

Sumber : Olahan Data SPSS, 2024

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.577	1.198
a. Predictors: (Constant), MotivasiI Kerja (X2), Efikasi Diri (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak (Y)				

Sumber : Olahan Data SPSS, 2024

Menurut Tabel 4.9, koefisien determinasi, atau R square, sebesar 0,588, atau 58,8%, menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 58,8% terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 41,2%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota. Temuan ini konsisten dengan penelitian Sulhan Hamid H. Lubis, Saut Purba, Paningkat Siburian, dan Osberth Sinaga dalam studi mereka berjudul "*Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal,*" yang juga menemukan pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru penggerak.

Program Guru Penggerak memegang peran penting dalam meningkatkan kemampuan guru sebagai pemimpin pembelajaran yang berpusat pada siswa. Guru penggerak tidak hanya menjadi contoh bagi rekan sejawat tetapi juga berperan sebagai agen perubahan dalam ekosistem pendidikan. Sebagai pemimpin pembelajaran, mereka bertugas untuk mengembangkan dan menerapkan ekosistem sekolah yang mendukung pendidikan berpusat pada siswa. Kinerja guru dalam program ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan guru penggerak berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang berorientasi pada kebutuhan siswa.

Efikasi diri guru merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu, memainkan peran penting dalam mendorong guru untuk mengajar dengan percaya diri, mengelola kelas secara efektif, dan berinovasi. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengembangkan dan menerapkan metode pengajaran yang bermanfaat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru penggerak dipengaruhi oleh tingkat efikasi diri mereka. Semakin tinggi tingkat efikasi diri, semakin baik kinerja guru penggerak. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Secara keseluruhan, efikasi diri yang tinggi merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas guru penggerak. Guru yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih inovatif, produktif, dan mampu menghadapi tekanan dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi sistem pendidikan untuk mendukung pengembangan efikasi diri guru melalui pelatihan yang relevan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan mereka.

Motivasi kerja memegang peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru penggerak, selain faktor keberhasilan individu. Motivasi kerja, yang terdiri dari dorongan internal dan eksternal, merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja guru penggerak. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka lebih produktif, kreatif, berdedikasi, terlibat, adaptif, dan sehat secara emosional. Temuan penelitian ini juga menunjukkan adanya korelasi positif antara kinerja guru penggerak dan motivasi kerja; semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja guru penggerak, dan sebaliknya. Oleh karena itu, sangat penting bagi sekolah dan lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan profesional, memberikan penghargaan, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Efikasi diri dan motivasi kerja saling memperkuat satu sama lain. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan efikasi diri guru karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Hubungan positif

antara motivasi kerja dan efikasi diri ini menciptakan siklus yang dapat meningkatkan kinerja guru penggerak.

Penting untuk dicatat bahwa kinerja guru penggerak di Kabupaten Limapuluh Kota dipengaruhi baik secara parsial maupun simultan oleh efikasi diri dan motivasi kerja. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan program pelatihan yang bertujuan untuk memperkuat efikasi diri sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong guru dalam mencapai potensi terbaik mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sulastri dari UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan Wisnu Uriawan dari LIRIS INSA de Lyon-UMR CNRS 5205 di Prancis juga menghasilkan temuan yang serupa. Dalam studi mereka tahun 2020 yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0*", hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja bagi pegawai shift pagi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, semakin baik pula kinerja pegawai. Selain itu, variabel motivasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai shift pagi. Penemuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai, semakin baik kinerja yang mereka hasilkan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Penggerak: Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri dan kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota. Semakin tinggi efikasi diri seorang guru, semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota memiliki tingkat efikasi diri yang sangat baik, berdasarkan indikator keyakinan terhadap kemampuan diri, aspirasi tinggi, dan kegigihan, dengan nilai rata-rata 4,35 dan tingkat capaian 86,92%.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak: Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru penggerak. Peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru. Dengan nilai rata-rata 4,43 dan tingkat capaian 88,51%, responden menunjukkan bahwa motivasi kerja

guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota sangat baik, berdasarkan indikator motivasi internal dan eksternal.

3. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Penggerak: Kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota dipengaruhi secara signifikan oleh efikasi diri dan motivasi kerja. Pengaruh ini bersifat positif, artinya kinerja guru penggerak akan meningkat seiring dengan peningkatan efikasi diri dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,588 atau 58,8%, yang berarti bahwa efikasi diri dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 58,8% terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Lima Puluh Kota. Sisa 41,2% kontribusi lainnya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, Zulkifli. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PENGGERAK DI KABUPATEN MAMASA." *Sparkling Journal Of Management (SJM)* 1, no. 4 (2023): 455–69.
- Akhyar, Muaddyl, Sasmi Nelwati, and Khadijah Khadijah. "The Influence Of The Profile Strengthening Of Pancasila Students (P5) Project On Student Character At SMPN 5 Payakumbuh." *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2024).
- Amiruddin, Yasser A. *Menatap Guru Penggerak*. Guepedia, 2021.
- Anshori, Didin, Anang Kistyanto, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo. "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP Di Kabupaten Magetan." *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2024): 1313–22.
- Aslamiyah, Saibatul. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Medan Area." Universitas Medan Area, 2018.
- Pendidikan, Kementerian, and Kebudayaan Indonesia. "Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal {Pendidikan} Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah," 2022.
- Pribadi, Reksa Adya, Mutia Azizah, and Rahmi Syafariah Efendi. "Kinerja Guru Penggerak Dalam Kurikulum Merdeka." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 7, no. 3 (2023): 2510–17.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 20 Nomor 2 November 2024

Halaman 296-313

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Sigalingging, Ropin. *Guru Penggerak Dalam Paradigma Pembelajaran Kurikulum Merdeka*. TATA AKBAR, 2022.

Sjamsuri, Achmad, and Nani Mulyani. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta." *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 6, no. 1 (2019): 1–6.

Sumartini, Tina Sri. "Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa Melalui Pembelajaran Berbasis Masalah." *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika* 5, no. 2 (2016): 148–58.

Tanjung, Rahman, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, and Hendar Hendar. "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4, no. 1 (2020): 380–91.