

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA GURU DI KECAMATAN SUKAMAKMUR KABUPATEN BOGOR

Mira Marantika¹, Tita Rosita², Yuyun Elisabeth Patras³

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

530028174@ecampus.ut.ac.id, tita@ecampus.ut.ac.id, ibethbeth64@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between organizational culture and self-efficacy with teacher performance. The background of this research is based on the essential role of teachers in improving the quality of education, which is influenced by various internal and external factors. A positive organizational culture can create a conducive work environment, while high self-efficacy encourages teachers to be more confident in carrying out their professional duties. This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of elementary school teachers in the Sukamakmur District, Bogor Regency, selected through random sampling. The instruments used included questionnaires on organizational culture and self-efficacy, as well as a teacher performance assessment sheet. The collected data were analyzed using multiple regression analysis. The results showed that there was a significant relationship between organizational culture and teacher performance, but significant relationship between self-efficacy and teacher performance. However, organizational culture and self-efficacy together contributed significantly to improving teacher performance. These findings indicate that strengthening organizational culture and enhancing teachers' self-efficacy are important factors in efforts to improve the professionalism and performance of educators.

Keywords: *organizational culture, self-efficacy, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan efikasi diri dengan kinerja guru. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara efikasi diri yang tinggi mendorong guru untuk lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari sejumlah guru di sekolah dasar di lingkungan Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor yang dipilih secara acak. Instrumen yang digunakan meliputi kuesioner budaya organisasi, efikasi diri, dan lembar penilaian kinerja guru. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, dan terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Akan tetapi secara Bersama-sama budaya organisasi dan efikasi diri berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan efikasi diri guru merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: budaya organisasi, efikasi diri dan kinerja guru

A. Pendahuluan

Guru merupakan salah satu profesi yang yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu posisi seorang guru dalam pendidikan sangatlah vital. Sebagai seorang profesional guru harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal. Guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada setiap peserta didik dengan berbagai karakter. Sehingga guru memiliki peran sebagai pengajar yang memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik.

Salah satu kunci utama dalam sistem pendidikan terutama di sekolah adalah guru. Komponen-komponen lain diantaranya kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan hal-hal lain dalam sistem pendidikan tidak akan banyak membawa pengaruh apabila interaksi antara guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Begitu pentingnya akan peran dan tugas seorang guru, sampai banyak para ahli pendidikan menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas pendidikan tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas dari guru.

Dalam tataran dunia pendidikan, guru sebagai tenaga pendidik

merupakan bagian yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran guru tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan factor yang amat menentukan bagi mutu pendidikan/pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur diantaranya yakni kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, mampu beradaptasi dengan budaya organisasi sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, efikasi diri yang tinggi, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

Tugas rutin seorang guru yakni melaksanakan pembelajaran di sekolah, sehingga guru dituntut

memiliki kinerja yang kompeten dalam merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Kualitas pendidikan pada hakekatnya dapat tercermin dari kualitas proses pembelajaran, karenanya sebuah sekolah tidak akan mengalami peningkatan kualitas tanpa adanya peningkatan profesionalitas dan kualitas kinerja guru yang mengelola pembelajaran. Kinerja guru pada dasarnya adalah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan pihak yang banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran, apa yang dilakukan oleh guru berdampak pada keberhasilan siswa dalam belajarnya, oleh karena itu kinerja guru yang kompeten dapat menciptakan hasil belajar yang optimal.

Guru berperan penting untuk mendidik siswa secara akademik maupun non-akademik dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia di era revolusi 4.0 menurut Kompas.com pada tanggal 16 Januari 2020 yang dikutip pada tanggal 19 September 2020. Pada era industri 4.0 ini banyak sekali tuntutan yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kreativitas kerja guru sangat diperlukan. Pada era pendidikan yang dipengaruhi oleh adanya revolusi industri 4.0 yang disebut dengan "Era Pendidikan 4.0". Era ini yang bercirikan pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran atau lebih familiar dikenal dengan istilah sistem ciber (*cyber system*). Dimana pada proses pembelajaran sistem ini mampu

membuat suatu proses pembelajaran yang dapat berlangsung secara kontinyu tanpa dibatasi oleh adanya ruang dan waktu.

Begitupun berdasarkan harian Kompas.com yang terbit pada tanggal 20 November 2019 dan dikutip pada tanggal 19 September 2020 bahwa dalam revolusi 4.0 bahwa peran guru memang tidak akan tergantikan asalkan guru dapat berperan aktif dalam pembelajaran kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam mendidik siswa. Sehingga salah satu usaha yang dapat dilakukan yaitu guru harus meningkatkan kinerjanya dengan menguasai bidang ITE. Diperlukan seorang guru profesional yang mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi yang cepat, agar lebih kreatif dan berkarakter. Dalam hal ini, peran guru adalah membantu mengarahkan siswa di lapangan meski adanya teknologi, karena kunci kepercayaan yang paling dibutuhkan dalam mendidik siswa adalah guru.

Sejalan dengan fakta yang di muat dalam surat kabar elektronik Harian Kompas yang dimuat pada tanggal 11 Nopember 2019 menerangkan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara terbesar di dunia yang berada pada urutan ke empat dengan jumlah penduduk 268.074.600. Namun seperti yang kita ketahui bahwa jumlah penduduk yang besar tidak menjamin jumlah guru yang memiliki kualitas di atas standar mutu. Menurut Laporan Right Education Index (RTEI) menyebutkan bahwa kualitas Pendidikan Indonesia berada di bawah Philipina dan Malaysia. Berada pada posisi ke enam dengan skor sebesar

38,61 menurut Global Talent Competitiveness Index 2019. Hal ini membuat Pendidikan Indonesia jauh di bawah standar rata-rata.

Adapun rendahnya dari kualitas seorang guru akan berakibat pada perbedaan kualitas kinerja, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki seorang guru, yang kemudian akan berimbas pula terhadap kinerja guru. Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru, dan bagaimana caranya sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru yang baik mencerminkan sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, efektif, dan etis dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu merancang pembelajaran secara sistematis melalui penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum dan karakteristik peserta didik. Ia juga mampu melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, dan menyenangkan, dengan menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang tepat, serta mendorong partisipasi aktif siswa di dalam kelas. Selain itu, guru yang berkinerja baik akan melakukan penilaian secara objektif dan adil, serta menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Komitmen terhadap profesionalisme juga menjadi aspek penting dalam kinerja guru yang baik. Hal ini tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap kode etik profesi. Guru yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan integritas, kejujuran, serta kepedulian terhadap perkembangan peserta didik. Mereka tidak hanya bekerja sesuai jam pelajaran, tetapi juga aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah seperti kepanitiaan, pembinaan ekstrakurikuler, hingga pengembangan kurikulum.

Guru yang berkinerja baik juga senantiasa mengembangkan diri secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, atau forum ilmiah lainnya. Mereka bersikap terbuka terhadap perubahan, seperti penerapan kurikulum baru atau integrasi teknologi dalam pembelajaran. Lebih dari itu, guru yang baik membangun hubungan sosial yang positif, baik dengan siswa, rekan sejawat, maupun orang tua murid, dan mampu berkolaborasi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan demikian, kinerja guru yang baik bukan hanya diukur dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari keseluruhan peran guru dalam merancang, melaksanakan, menilai, serta mengembangkan proses pendidikan secara profesional dan beretika.

Masalah yang kompleks pendidikan di Indonesia membutuhkan suatu solusi yang harus segera diatasi. Karena berdasarkan informasi dalam indeks pembangunan pendidikan atau *Education Development Index* (EDI)

tahun 2011 Indonesia berada di urutan ke 69 dari 127 negara walaupun Indonesia tidak termasuk negara yang paling rendah atau termasuk pada kelompok medium atau kelompok negara menengah tetapi Indonesia masih di bawah negara Asean lainnya seperti Brunei Darusalam di urutan ke-34, Malaysia berada diurutann ke-65 peringkat jauh lebih baik dari Filipina (85), Kamboja (102), India (107), dan Laos (109). Hal ini menunjukkan kualitas sumber daya di Indonesia harus dikembangkan. Selain itu, Asisten Direktur Jenderal untuk Pendidikan dari *The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), Qian Tang, dalam peluncuran *Global Education Monitoring (GEM) Report 2016* di Jakarta, menyatakan "Kesenjangan mutu pendidikan masih menjadi kendala banyak negara, khususnya Indonesia,". Menurut data dari UNESCO pada tahun 2015 pendidikan di Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang.

Dari data Kemdikbud menunjukkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 di bidang pedagogic dan profesional menunjukkan bahwa rata-rata nasional untuk kedua bidang tersebut adalah 53,02. Angka tersebut masih di bawah standar kompetensi minimal nasional yaitu 55. Bahkan kompetensi pedagogic yang menjadi kompetensi utama guru, rata-rata nasionalnya hanya mencapai 48,94. Dalam hal ini menggambarkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih tergolong rendah.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan

upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam pelaksanaannya, kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembangan kompetensi guru saja, melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, penelitian ini akan memfokuskan kajian pada persoalan pengembangan kinerja guru melalui peningkatan kemampuan beradaptasi dalam budaya organisasi dan efikasi diri seorang guru.

Penelitian mengenai kinerja guru, budaya organisasi, dan efikasi diri pernah diujicobakan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nandang Najmulmunir, dkk (2009), dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru". Sedangkan penelitian lainnya dilakukan oleh Tita Agustini (2019) dengan judul "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Rancakalong Kabupaten Sumedang".

Dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru, peran budaya organisasi yang positif dapat menjadi salah satu solusi bagi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Budaya organisasi di lingkungan pendidikan terutama di lingkungan sekolah menjadi perhatian oleh para pengelola dan pemerhati pendidikan, karena budaya organisasi di lingkungan sekolah dipandang sebagai hal yang paling mendasar dalam kehidupan berorganisasi di sekolah untuk membangkitkan dan mempertahankan mutu dan kualitas sekolah. Di dalam pengembangan

budaya sekolah, akan melahirkan kemampuan organisasi dalam mensukseskan dan merespon suatu perubahan. Pencapaian kinerja yang baik dihasilkan dari budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan dari pembelajaran. Robbin (2010: 76) menjelaskan bahwa “budaya organisasi telah di ketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”. Secara tidak langsung setiap orang mempelajari budaya dalam suatu organisasi. Apalagi sebagai seorang guru baru yang ingin dapat diterima oleh lingkungannya, maka ia harus berusaha mempelajari sehingga dapat berbuat dan melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan dengan organisasi tersebut.

Dalam organisasi pendidikan seperti sekolah, budaya organisasi yang baik menjadi fondasi penting dalam membentuk karakter tenaga pendidik dan menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru serta hasil belajar peserta didik.

Budaya organisasi yang baik ditandai dengan adanya visi dan misi yang jelas, yang dipahami serta dijalankan oleh seluruh warga sekolah. Nilai-nilai inti seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap mutu pendidikan menjadi pedoman perilaku dan pengambilan keputusan. Komunikasi

yang terbuka dan transparan antaranggota organisasi juga menjadi ciri penting dari budaya yang sehat, di mana setiap individu merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pengembangan sekolah.

Selain itu, budaya organisasi yang baik mendorong terciptanya kolaborasi dan semangat kerja tim. Guru dan staf saling mendukung, berbagi praktik terbaik, dan bekerja dalam semangat kolektif untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang visioner dan mampu memberi teladan juga memainkan peran penting dalam memperkuat budaya organisasi, karena pemimpin yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, adil, dan inspiratif.

Budaya yang baik juga adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Sekolah dengan budaya organisasi yang sehat akan terbuka terhadap pembaruan, seperti penerapan kurikulum baru, teknologi pendidikan, dan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa. Di sisi lain, budaya ini menjunjung tinggi etika kerja, disiplin, serta penghargaan terhadap kinerja dan prestasi individu. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga membangun fondasi keberhasilan jangka panjang bagi institusi pendidikan.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru yakni efikasi diri. Efikasi diri atau bisa disebut juga dengan kemampuan diri tidak dapat dilepaskan dalam proses pembelajaran. Efikasi diri sangat

penting untuk dimiliki oleh seorang guru atau pengajar. Dikatakan penting karena dengan efikasi diri, seorang guru dapat dengan yakin dan siap dalam menyampaikan sesuatu yang ia ketahui dan dapat dengan mudah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang sedang dihadapi seperti yang disampaikan Feist dan Feist (2010:212) yang menyatakan bahwa “efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan”. Ketika seorang guru memiliki kemampuan efikasi diri yang tinggi maka akan sedikit kemungkinan ia mengalami kecemasan dalam menyampaikan materi pembelajaran. Seorang guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki usaha yang lebih keras dalam mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didiknya. Meskipun ketika menghadapi masalah atau hambatan akan selalu berusaha mencari jalan keluar atau solusi dari masalahnya.

Dalam konteks pendidikan, efikasi diri yang baik pada guru akan berdampak langsung pada kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, serta motivasi siswa. Guru yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung optimis terhadap kemampuan dirinya untuk mengelola kelas, merancang strategi pembelajaran yang efektif, dan menghadapi berbagai permasalahan pendidikan dengan tenang serta solusi yang tepat. Mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam proses mengajar, melainkan melihatnya sebagai tantangan yang bisa diatasi. Guru

semacam ini juga lebih berani untuk mencoba pendekatan atau metode pembelajaran baru karena mereka percaya bahwa mereka mampu mempelajarinya dan menerapkannya dengan baik.

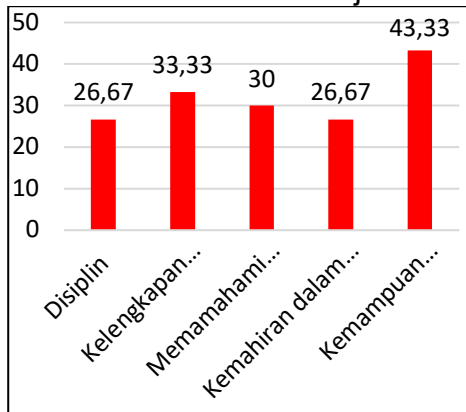
Ciri-ciri efikasi diri yang baik antara lain: memiliki keyakinan yang realistis atas kemampuannya, tetap termotivasi meskipun menghadapi kegagalan, menunjukkan inisiatif dalam belajar dan berinovasi, serta memiliki ketahanan mental dan emosional yang baik. Guru dengan efikasi diri tinggi juga biasanya menjadi agen perubahan di sekolah, karena mereka tidak hanya fokus pada tugas rutin, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan program sekolah, pelatihan, atau kegiatan kolaboratif.

Selain itu, efikasi diri yang baik membuat seseorang tidak terlalu bergantung pada validasi eksternal karena ia memiliki kepercayaan diri internal yang stabil. Dalam jangka panjang, efikasi diri yang tinggi berdampak pada pencapaian profesional, kepuasan kerja, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, membangun efikasi diri yang baik menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi dan kualitas tenaga pendidik.

Dalam memperoleh data awal pra penelitian mengenai kinerja guru di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 Orang Guru guna menggambarkan mengenai kondisi kondisi kinerja guru.

Selanjutnya diperoleh data yang selengkapannya dapat dilihat dari grafik sebagai berikut:

Gambar 1. Grafik Kinerja Guru



Berdasarkan Gambar 1 Fenomena di lapangan menunjukkan dari hasil survey di wilayah Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor terdapat 73,33% memiliki disiplin yang masih rendah, kurang disiplin tersebut terlihat dari jam berangkat maupun jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan kedinasan serta sering mengakhiri pembelajaran lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan, kemudian 66,67% terlihat masih kurang dalam menyiapkan perangkat pembelajaran seperti belum membuat rencana pembelajaran sebelum mengajar dan menyusun administrasi dengan lengkap, sejumlah 70% belum memahami materi dan strategi pembelajaran seperti belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan belum menggunakan metode tersebut secara tepat sesuai dengan materi pelajaran, dalam hal kemahiran dalam memanfaatkan teknologi dan memanfaatkan media pembelajaran yang ada di sekolah 73,33% belum menggunakan media pembelajaran, selanjutnya dilihat dari kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran sejumlah 56,67% belum

melaksanakan evaluasi secara tuntas, terbukti masih banyaknya guru yang belum melaksanakan penilaian hasil belajar secara lisan, tertulis, dan pengamatan, juga belum seluruhnya melakukan penilaian akhir sesuai dengan materi yang diajarkan

Dari hasil kinerja guru yang kurang maksimal tersebut, tentu berdampak pada hasil yang dicapai siswa dalam mengikuti ujian sekolah dan ujian nasional mengalami beberapa hambatan diantaranya: masih banyak siswa yang memperoleh nilai ujian sekolah dan ujian nasional rendah, siswa lulusan mengalami kesulitan untuk melanjutkan ke sekolah menengah pertama atau sekolah unggulan, ranking nilai ujian sekolah dan ujian nasional masih jauh ketinggalan dari kecamatan lain dalam wilayah Kabupaten Bogor.

Berdasarkan survey awal di Kecamatan Sukamakmur secara keseluruhan bahwa ada guru yang masih memiliki kinerja yang kurang maksimal, sehingga peneliti mengambil judul Hubungan Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor

Kinerja Guru

Menurut pendapat dari Nasrun, dkk (2017 : 323), *Teachers Performance is an assessment obtained by a teacher due to the implementation of these responsibilities in the learning process in order to achieve the goal*. Kinerja guru merupakan penilaian yang diperoleh seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran untuk mencapai sebuah tujuan. Sedangkan

pendapat lain juga dikemukakan oleh A. D. Anggraeni (2017 : 256) bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hampir senada dengan A.D. Anggraini, pendapat yang dikemukakan oleh Dita Anggrayni, dkk (2018 : 43) bahwa kinerja guru adalah perilaku yang berupa hasil kerja tenaga pendidik dicapai selama periode tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukan oleh hasil kerja saja tetapi juga dapat dilihat dari perilaku dalam bekerja.

Selanjutnya, menurut Zainul Hidayat dan W. G. Lumajang (2016:39), menyatakan bahwa kinerja guru adalah bentuk produktifitas guru dalam melaksanakan tugas mendidik dan mengajar sesuai dengan standar yang sudah di tentukan. Produktifitas yang dilakukan dan dicapai oleh guru akan menentukan kualitas lulusan dari peserta didiknya, sehingga satu sama lain saling keterkaitan.

Beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja guru telah memberikan informasi bahwa kualitas seorang guru sangat bernilai bagi proses pembelajaran. Menurut A. I. Kartmomo (2016:223), kinerja guru merupakan perilaku guru dalam proses pembelajaran dari proses merencanakan pembelajaran,

melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan pengembangan diri. Untuk mengetahui kinerja guru maka diperlukan standar kinerja untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan.

Pengertian di atas dipertegas lagi oleh Imam Soetopo, dkk (2018:25) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai/ prestasi dengan meningkatkan kapasitas guru agar memiliki prestasi kerja, berintegritas dan memiliki prakarsa. Sehingga dengan demikian seorang guru yang memiliki kinerja yang baik tentu memiliki daya saing yang baik pula. Hal tersebut dikarenakan tuntutan jaman yang setiap saat mengalami perubahan dan peningkatan yang ditunjang dengan ilmu pengetahuan dan juga teknologi.

Selanjutnya menurut pendapat D. S. Hasanah (2010:93) menegaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan.

Sedikit berbeda dengan pendapat dari Rita Haryati, dkk (2020:102) yang mengemukakan bahwa kinerja guru baik secara kualitas yang ditunjukan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan, motivasi, kesempatan dan sikap yang telah dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan

mengarahkan peserta didik menuju kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Billy Santris (2019:97) dengan tegas menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Lain halnya dengan pendapat Ade Silvia Utari, dkk (2020:12) yang menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan serta keberhasilan yang ditunjukan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai professional berdasarkan standar kinerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang guru dalam suatu organisasi yang mencakup komponen pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Adapun manfaat dari kinerja guru yaitu: 1) untuk merumuskan kriteria dan

acuan kinerja guru, 2) menilai kemampuan guru, 3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah, 4) menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru, 5) menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.

Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi.

Menurut pendapat Djameluddin Perawironegoro (2018:711), mengatakan *Organizational Culture is values, norms, which are shared by the organization to determine how the behavior of the members of the organization acts to achieve organizational goals*. Budaya Organisasi adalah nilai, norma, yang dimiliki bersama oleh organisasi untuk menentukan bagaimana perilaku anggota organisasi bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang dapat menjadi salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan

datang. Pendapat lain dikemukakan oleh S. Febriantina, dkk (2018:124), bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi. Ketika budaya organisasi menjadi kuat maka hal tersebut dapat menjadi kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Menurut Falilah dan Wahyono (2019:900), budaya organisasi adalah karakteristik organisasi seperti nilai, keyakinan, norma, yang telah lama berlaku dan menjadi pedoman dalam bertindak sehingga menjadi identitas dari organisasi. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi organisasi, membangun kekuatan organisasi dan menentukan kemajuan dari organisasi. Budaya organisasi membantu kinerja pegawai, karena nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan komitmen, kesetiaan dengan organisasi. Semakin kuat budaya yang dimiliki organisasi maka dorongan untuk maju bersama semakin besar.

Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Ni Putu Pratiwi

Irmayanthi dan Ida Bagus Ketut Surya (2020:1579), mengatakan bahwa budaya organisasi dapat dinyatakan sebagai prinsip atau karakteristik yang ada di dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi para anggota organisasi.

Menurut R. E. Putri (2015:17), budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, norma, kepercayaan, kebiasaan, norma perilaku, seni, hukum, adat istiadat dan kebiasaan yang merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerjanya sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik dan budaya organisasi juga dapat menjadi karakteristik suatu organisasi sehingga tiap-tiap organisasi berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Karena budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan menunjukkan identitas dan pembeda suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya juga berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan dapat mengendalikan serta membentuk sikap serta perilaku para guru. Chyntia Hanny dan I Gede Adiputra (2020:217) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu

bentuk keyakinan dan nilai - nilai dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi dan berdampak kepada cara berperilaku dan cara mengatasi masalah di perusahaan serta mempunyai peranan penting untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja secara optimal.

Penegasan lainnya di kemukakan oleh I Putu Suastika dan Anak Agung Gede Rai (2007:45) budaya organisasi adalah budaya yang hidup dan berkembang di lingkungan kantor yang menjadi ciri khas keberadaan kantor dan telah berlangsung lama dan dipakai serta ditetapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Dewi Suryani dan Budiono (2016:32), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang kemudian diwariskan kepada anggota baru agar mengikuti system yang telah ditetapkan.

Pendapat lainnya disampaikan pula oleh Supardi, dkk (2017:4) bahwa budaya organisasi adalah pedoman yang dianut sebuah organisasi yang mengatur bagaimana para anggota organisasi bertindak dan berperilaku yang dicirikan dengan indikator: merealisasikan misi organisasi, pengarahan dan dukungan pemimpin, pengawasan, Kerjasama, komunikasi yang harmonis, dan penghargaan atas prestasi.

Selanjutnya ada pendapat menurut Faizal,dkk (2019:168) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna Bersama yang dipegang oleh anggota,

baik berupa nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan membedakan dengan organisasi lain.

Sedikit berbeda dengan pendapat lainnya, Andi Kilawati (2017:7) menegaskan bahwa budaya organisasi adalah system nilai dan norma yang diyakini Bersama telah menjadi kebiasaan sehingga mempengaruhi pola pikir dan perilaku anggota organisasi dalam berinteraksi di lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Hal tersebut dapat dikur dengan: (1) perilaku anggota organisasi, (2) kebiasaan yang terus dilakukan, (3) peraturan Bersama, (4) inovasi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari seperangkat nilai, norma, keyakinan dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi untuk menggerakkan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuannya.

Efikasi Diri

Efikasi diri adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan bagi setiap orang, terlebih ketika memasuki dunia kerja. Efikasi diri ini dapat membuat seseorang yakin dapat melaksanakan serta mengatur segala Tindakan yang dibutuhkan ketika dihadapkan pada berbagai macam keadaan. Menurut Albert Bandura (1997:42), *In short, perceived self-efficacy is concerned not with the number of skills you have, but with what you believe you can do with what you have under a variety of circumstances.* Efikasi diri tidak berkaitan dengan jumlah keterampilan

yang anda miliki, tetapi dengan apayang anda yakini dan dapat dilakukan dalam berbagai keadaan.

Menurut Fenni Sartana, dkk (2020:41), efikasi diri adalah norma-norma perilaku yang mengandung nilai-nilai yang disepakati oleh para anggota yang dijadikan peraturan yang berlaku dan dijadikan pembiasaan dan dijadikan penyelesaian masalah-masalah dalam organisasi. Dengan keberhasilan menyelesaikan masalah-masalah, maka akan lebih mudah lagi mencapai tujuan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rais Hidayat, dkk (2018:76), Efikasi diri adalah sikap keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu keberhasilan, dapat dilihat dari indikator, yaitu: 1) keyakinan dapat mengatasi kesulitan/rintangan, 2) keyakinan akan kemampuan, 3) keyakinan untuk membangkitkan semangat, 4) menciptakan peluang keberhasilan. Dengan adanya keyakinan-keyakinan tersebut dapat membuat seseorang melakukan sesuatu dengan semangat dan tekun. Ketika memasuki dunia kerja, efikasi diri ini juga akan menghindarkan seseorang dari putus asa dan mudah menyerah.

Selanjutnya menurut pendapat A. F. Jendra (2020:142), efikasi diri adalah keyakinan dan kemantapan individu, memperkirakan kemampuan yang ada yang menghasilkan perilaku yang diusahakan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Ketika seseorang merasa yakin akan kemampuannya

tentu akan diikuti oleh komitmen yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Pendapat tersebut juga ditegaskan oleh Lasmita Sihalohe (2018:65) yang menyatakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) mengacu pada sebuah keyakinan atau kepercayaan seseorang dari kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas tertentu, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri menurut Nurkhayati (2015:214) adalah keyakinan seseorang dalam memaksimalkan usahanya dalam melaksanakan tugasnya dengan indikator: kesanggupan melaksanakan tugas, kesanggupan menyelesaikan tugas, kesanggupan menghadapi tantangan, kesanggupan menghadapi resiko, kesanggupan meningkatkan motivasi dan kesanggupan meningkatkan kinerja.

Selanjutnya Achmad Sjamsuri dan Nani Muliyani (2019:5) menegaskan bahwa Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dengan indikator: 1) percaya diri, 2) optimis, 3) gigih menghadapi tantangan, 4) komitmen pada tujuan, 5) mengontrol perasaan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Sedikit berbeda dengan yang dikemukakan oleh Sri Florina L. Z. (2019:389) yang menegaskan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan,

menghasilkan sesuatu, dan mengimplementasi Tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu.

Pendapat lainnya juga ditegaskan oleh Defilia Artika Adityagana (2018:18) bahwa efikasi adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk dapat melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuannya.

Sedangkan Yuniarti (2019:59) memberikan pendapatnya mengenai efikasi diri, yakni bahwa efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk mengatasi situasi dalam mengambil tindakan, dengan indikator: (1) kegigihan dalam bekerja, (2) berusaha menyelesaikan tugas, (3) dapat mengatasi situasi tertentu.

Mengacu dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa efikasi diri merupakan perasaan yakin dan percaya terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan indikator: keyakinan menyelesaikan tugas, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam tugas.

Kerangka Berpikir

Budaya organisasi merupakan sebuah system yang terdiri dari seperangkat nilai, norma, keyakinan dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi untuk menggerakkan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuannya. Budaya organisasi di sekolah dipandang sebagai hal yang paling mendasar dalam kehidupan sekolah untuk membangkitkan dan mempertahankan

mutu dan kualitas sekolah. Pengembangan budaya sekolah akan melahirkan kemampuan organisasi untuk mensukseskan dalam melakukan suatu perubahan atau merespon suatu perubahan. Pencapaian kinerja yang baik dihasilkan dari budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan dari pembelajaran. Dengan kata lain diduga bahwa budaya organisasi memiliki hubungan langsung dan positif dengan kinerja guru.

Efikasi diri merupakan perasaan yakin dan percaya terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan indikator: keyakinan menyelesaikan tugas, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam tugas. Seorang guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki usaha yang lebih keras dalam mengajar, mendidik dan membimbing peserta didiknya. Hal ini juga yang memungkinkan seorang guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki kinerja yang baik. Dengan kata lain diduga bahwa efikasi diri memiliki hubungan langsung dan positif dengan kinerja guru.

Demikian juga dengan penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian mengenai kinerja guru, budaya organisasi, dan efikasi diri yang pernah diujicobakan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Darusman,dkk. (2020), dengan judul "Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Budaya

Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Gugus 10 Kota Prabumulih". Penelitian lainnya dilakukan oleh Yadi Sutikno,dkk (2021) dengan judul "Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru". Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Supardi, dkk. (2017), dengan judul "Hubungan antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dengan Kinerja Guru di SMA". Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nelma Liklikwatil (2017) dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru". Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nyanyu Khodijah dan Sukarman (2014) dengan judul "Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Self-Efficacy dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang". Dan yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Lensi Juni, dkk. (2015), dengan judul "Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur"

Budaya organisasi dan efikasi diri seorang guru secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain diduga bahwa budaya organisasi dan efikasi diri seorang guru secara bersama-sama memiliki hubungan langsung positif dengan kinerja guru. Hal itu didasarkan dari pemaparan teori dan beberapa penelitian relevan.

Dari uraian teori dan kerangka berpikir tersebut, bisa dibuat rumusan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut ini:

H₁ Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

H₂ Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja guru.
H₃ Terdapat hubungan budaya organisasi dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru.

B. Metode Penelitian

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor dengan jumlah guru sebanyak 273 Guru dari 30 Sekolah Dasar. Dengan jumlah guru laki-laki sebanyak 137 dan guru perempuan sebanyak 136.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yakni simple random sampling. Dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara penomoran berdasar jumlah gugus yaitu : (Nomor 1) gugus 1 Sukamakmur, (nomor 2) gugus 2 Pabuaran, (nomor 3). Gugus 3 Sirnajaya, (nomor 4). Gugus 4 Cimenyan, (nomor 5) Gugus 5 Sukawangi.

Setelah dilakukan penomoran kemudian diundi dari 5 (lima) gugus yang berada di kecamatan Sukamakmur, diperoleh gugus 1(satu), gugus 3 (tiga) dan gugus 5 (lima) sebagai sampel dalam penelitian ini. Gugus 1 terdiri dari 5 Sekolah Dasar Negeri, yaitu SDN Sukamakmur 01, SDN Sukamakmur 02, SDN Sukamakmur 03, SDN Sukamulya 01, dan SDN Sukamulya 02. Sedangkan gugus 3 terdiri dari 6 Sekolah Dasar Negeri yaitu: SDN Sirnajaya 01, SDN Sirnajaya 02, SDN Sirnajaya 03, SDN

Sirnajaya 04, SDN Wargajaya, SDN Sukaharja 01. Sedangkan untuk Gugus 5 terdiri dari 6 Sekolah Dasar Negeri, yaitu: SDN Sukawangi 01, SDN Sukawangi 02, SDN Sukawangi 03, SDN Gunung Batu, SDN Sirnabakti, SDN Arca.

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data skor angket Budaya Organisasi (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Guru (Y) bisa berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Skor angket Variabel Penelitian

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	162	73	92	165	135.25	15.215
X2	162	83	82	165	131.35	15.604
Y	162	81	94	175	137.00	17.677
Valid N (listwise)	162					

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa skor Budaya Organisasi (X1) mempunyai rata-rata 135,25 dengan simpangan baku 15,215, skor minimum 92 dan skor maksimum 165. Skor Efikasi Diri (X2) mempunyai rata-rata 15,604 dengan simpangan baku 131,35, skor minimum 83 dan skor maksimum 165. Skor Kinerja Guru (Y) mempunyai rata-rata 17,677 dengan simpangan baku 137, skor minimum 81 dan skor maksimum 175.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis Penelitian

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
			Beta			Tolerance VIF

1 (Constant)	.958	4.849		-.2054	.042		
X1	.137	.064	.121	2.159	.032	.287	3.483
X2	.953	.065	.820	14.591	.000	.287	3.483

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel (X1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,032 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" di atas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri (X2) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 3. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Ganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43049.712	2	21524.856	471.523	.000 ^b
Residual	7258.288	159	45.650		
Total	50308.000	161			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat

disimpulkan bahwa H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Keeratan hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat melalui nilai koefisien regresi (beta) variabel bebas. Seperti yang ditunjukkan pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4. Nilai Koefisien Regresi (beta) Variabel Bebas

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	.925 ^a	.856	.854	6.756	.856	471.523	2	159	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,856, artinya sebesar 85,6% variabel Kinerja Guru (Y) dalam penelitian ini dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2). Sedangkan 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sementara dilihat dari keeratan hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) dengan Kinerja Guru (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,925. Angka ini menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri

(X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) dapat diterima kebenarannya.

Persamaan Regresi Linier

Untuk dapat menyusun persamaan regresi linear ganda perlu melakukan analisa terhadap nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5. Nilai Koefisien Unstandardized Coefficients Variabel Bebas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.958	4.849		-2.054	.042		
X1	.137	.064	.121	2.159	.032	.287	3.483
X2	.953	.065	.820	14.591	.000	.287	3.483

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = 0,958 + 0,137X1 + 0,953X2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 0,958 mengandung arti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,958.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,137 memberikan pemahaman bahwa setiap penambahan 1 unit variabel Budaya Organisasi (X1) akan berdampak pada meningkatnya

variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,137.

- 3) Koefisien regresi variabel Efikasi Diri (X2) sebesar 0,953 memberikan pemahaman bahwa setiap penambahan 1 unit variabel Efikasi Diri (X2) akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,953.

Hubungan Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Pembahasan hipotesis yang pertama mengenai penelitian hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru ini memperkuat bahwa Budaya organisasi memiliki hubungan yang penting dengan Kinerja Guru. Budaya organisasi yang kuat menciptakan struktur nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku organisasi termasuk guru. Hal ini mendorong guru untuk bertindak selaras dengan tujuan organisasi, menunjukkan dedikasi, dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Falilah dan Wahyono (2019:900), budaya organisasi adalah karakteristik organisasi seperti nilai, keyakinan, norma, yang telah lama berlaku dan menjadi pedoman dalam bertindak sehingga menjadi identitas dari organisasi. Budaya yang positif tentu akan menciptakan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi dalam diri anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, hal ini tentu berperan penting dalam membentuk kinerja guru yang tidak hanya berfokus dalam pembelajaran, tetapi juga pada tanggung jawab sosial dan profesional sebagai tenaga pendidik.

Senada dengan itu, I Putu Suastika dan Anak Agung Gede Rai (2007:45) budaya organisasi adalah budaya yang hidup dan berkembang di lingkungan kantor yang menjadi ciri khas keberadaan kantor dan telah berlangsung lama dan dipakai serta ditetapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Dalam prakteknya di dunia pendidikan, budaya organisasi yang kondusif akan tercermin dalam nilai kerja keras, kerjasama tim, keterbukaan, dan inovasi di dalam kegiatan pendidikan.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat perlu dibina secara terus menerus untuk mendorong kinerja optimal dari guru. Beberapa strategi yang dapat diterapkan diantaranya yaitu:

- a. Menerapkan nilai-nilai inti organisasi secara berkelanjutan melalui pelatihan, kegiatan internal, dan komunikasi organisasi.
- b. Meningkatkan komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan guru guna menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan terbuka.
- c. Mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan agar meningkatkan rasa kepemilikan terhadap institusi.
- d. Memberikan apresiasi atas pencapaian dan dedikasi guru untuk meningkatkan motivasi guru.

Dengan adanya penerapan budaya organisasi yang baik, guru akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan berkontribusi secara maksimal terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan

hasil penelitian terdahulu, yakni penelitian yang dilakukan oleh Darusman, dkk. (2020), dengan judul “Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Gugus 10 Kota Prabumulih”. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru, khususnya guru – guru SD di Gugus 10 Kota Prabumulih. Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi di sekolah dengan kinerja guru SD di Gugus 10 Kota Prabumulih.

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, penguatan terhadap aspek budaya dalam organisasi sekolah harus menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan mutu Pendidikan. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi fondasi penting dalam menciptakan guru-guru yang professional, berdedikasi, dan berprestasi.

Hubungan Efikasi Diri (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Menurut Albert Bandura (1997:42), *In short, perceived self-efficacy is concerned not with the number of skills you have, but with what you believe you can do with what you have under a variety of circumstances.* Efikasi merupakan keyakinan individu atas kemampuannya untu mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks guru, efikasi berkaitan dengan

sejauh mana guru merasa yakin dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, mengatasi masalah peserta didik, dan mencapai tujuan pembelajaran.

Namun demikian, hasil penelitin ini menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri berhubungan secara signifikan terhadap kinerjanya. Temuan ini mengindikasikan bahwa keyakinan internal terhadap kemampuan pribadi seseorang berimplikasi langsung terhadap performa kerja yang diukur secara objektif.

Beberapa kemungkinan atau faktor yang dapat menjelaskan hasil ini antara lain:

1. Kinerja guru dapat dioptimalkan melalui sinergi yang harmonis antara dedikasi pribadi dengan sistem penilaian yang suportif, kebijakan sekolah yang inklusif, serta kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif.
2. Efikasi diri yang kuat merupakan fondasi kokoh yang, ketika dipadukan dengan lingkungan kerja yang memotivasi dan dukungan kolaboratif, akan bertransformasi menjadi aksi nyata yang berdampak positif bagi pembelajaran.
3. Guru muda di bawah usia 30 tahun memiliki energi yang dinamis, fleksibilitas tinggi dalam beradaptasi, serta semangat eksploratif yang menjadi aset berharga bagi inovasi dan regenerasi di dunia pendidikan.

Oleh karena efikasi diri memang menjadi faktor penting dalam hubungannya dengan perilaku sehingga harus didukung oleh faktor-faktor

situasional dan lingkungan agar dapat diwujudkan dalam tindakan yang berdampak pada kinerjanya.

Beberapa strategi yang dapat diterapkan adalah:

- a. Menyediakan pelatihan pedagogik dan manajerial yang meningkatkan efikasi diri seorang guru terhadap kompetensinya.
- b. Mengembangkan program *mentoring* atau *coaching* dari guru senior yang dapat memperkuat efikasi diri guru pemula.
- c. Memberikan penghargaan atau pengakuan atas keberhasilan guru dalam mengatasi tantangan pembelajaran.
- d. Menciptakan lingkungan kerja yang suportif, agar guru merasa didukung secara emosional dan profesional dalam kinerjanya.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan terhadap kinerja guru. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Nyanyu Khodijah dan Sukirman (2014) dengan judul :*Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dan Self-Efficacy dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang*". Berdasarkan temuan dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama-sama antara kecerdasan spiritual dan *self-efficacy* dengan kinerja guru MA Al-Fatah. Semakin tinggi kecerdasan spiritual dan *self-efficacy* yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan spiritual dan *self-efficacy* yang dimiliki oleh guru maka

semakin rendah pula kinerjanya. Kontribusi secara Bersama-sama kecerdasan kecerdasan spiritual dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru adalah sebesar 69,10% sedangkan sisanya yaitu sebesar 30,90% ditentukan oleh factor-faktor lain yang diungkap, dalam penelitian ini.

Demikian pula Penelitian yang dilakukan oleh Lensi Juni, dkk. (2015), dengan judul "*Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur (2015)*". Berdasarkan temuan dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang guru maka semakin tinggi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

Namun, hasil yang sejalan dengan penelitian ini juga ditemukan oleh Maulana (2018) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri guru tidak harus selalu berkorelasi signifikan terhadap kinerja, karena adanya variabel mediasi seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, atau kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki peran lebih besar dalam hubungan kinerja guru secara langsung. Perbedaan hasil ini dapat dipahami dalam konteks bahwa hubungan efikasi diri terhadap kinerja guru bersifat tidak langsung serta dapat dimediasi oleh variabel lain dalam lingkungan kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru. Oleh karena itu, penguatan terhadap aspek efikasi diri dalam organisasi sekolah harus menjadi fokus utama dalam Upaya peningkatan mutu Pendidikan di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.

Hubungan Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Secara konseptual, hubungan antara Budaya Organisasi dan Efikasi Diri dengan Kinerja guru dapat dijelaskan sebagai gabungan faktor organisasi dan faktor psikologis internal yang berhubungan dengan perilaku dan performa guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

Menurut Faizal,dkk (2019:168) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu system makna Bersama yang dipegang oleh anggota, baik berupa nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang digunakan untuk memecahkan masalah, dan membedakan dengan organisasi lain.

Sementara itu, ditegaskan oleh Defilia Artika Adityagana (2018:18) bahwa efikasi adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk dapat melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuannya. Guru yang memiliki efikasi tinggi cenderung lebih percaya diri, inovatif dan bersemangat dalam mengatasi tantangan pembelajaran.

Ketika kedua faktor ini digabungkan maka akan membentuk suatu sinergi yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja guru yang optimal. Meskipun dalam pengujian parsial efikasi diri tidak memberikan

hubungan yang signifikan, namun keberadaannya tetap mendukung dan memperkuat hubungan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.

Hal ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sekolah dan pembuat kebijakan bahwa:

1. Pengembangan budaya organisasi yang positif dan partisipatif harus terus dilakukan karena terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja guru.
2. Penguatan efikasi diri guru melalui pelatihan, *coaching*, dan pemberdayaan tetap penting karena dalam kombinasi dengan budaya organisasi, efikasi diri dapat memperkuat performa kinerja guru
3. Sekolah sebagai organisasi Pendidikan harus mengintegrasikan pendekatan budaya organisasi dan efikasi diri dalam strategi pengembangan kompetensi guru.

Dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan efikasi diri baik secara parsial ataupun bersama-sama menunjukkan hubungannya dengan secara signifikan dengan kinerja guru.

D. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian terhadap hubungan budaya organisasi dan efikasi diri dengan kinerja guru SD di Kecamatan Sukamakmur yang berfokus pada variabel budaya organisasi, efikasi diri dan kinerja guru SD. Berdasarkan hasil analisis data data dan perhitungan statistik dalam

penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y) di kecamatan Sukamakmur kabupaten Bogor, berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" yang telah dijelaskan sebelumnya diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel (X1) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,032 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak.
2. Terdapat hubungan yang signifikan anatara Efikasi Diri (X2) dengan Kinerja Guru (Y) di kecamatan Sukamakmur kabupaten Bogor karena berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Efikasi Diri (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima. Efikasi diri yang menggambarkan perasaan yakin dan percaya terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan indikator keyakinan menyelesaikan tugas, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama

dengan Kinerja Guru (Y) di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,042 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima.

References

- Ashraf, I. dan Ashraf F. (2004). International journal of academic reseach in progressive education and development. *Reason For Low Perfomance of Teacher: A Study of Government School Operating in Bahawalpur City, Pakista*, vol 4, No. 2, 105-108.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing society*. New York: Cambridge University Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Direktorat Jenderal guru dan Tenaga Kependidikan. (2015). *Data Uji Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Elfridauli (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Magister Manajemen Pendidikan FKIP Universitas Kristen Satya Wacana Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018*. [Online]. Available at:

- <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/1678/926/>
(Diakses pada 10 September 2020).
- Jumari, dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar guru. *E-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesa Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*. [Online]. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/74192-ID-pengaruh-budaya-organisasi-efikasi-diri.pdf> (Diakses pada 10 September 2020).
- Juwita, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru. [Online]. Available at: <http://repository.ut.ac.id/6735/1/42307.pdf> (Diakses pada 10 September 2020).
- Liana, dkk. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U) Ke-2 Tahun 2016*.
- Nurviza, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. [Online]. Available at: <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/download/13181/10070>. (Diakses pada 10 September 2020).
- Republik Indonesia. (2007). *Permendiknas No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Unesco. (2011). *Education Development Index (EDI)*. [Online]. Available at: <https://en.unesco.org/> (Diakses pada 10 September 2020).
- Unesco, (2016). *The Education for All Development Index*. [Online]. Available at: <http://en.unesco.org/> (Diakses pada 18 September 2020).
- Wahyu, A. P. (2019). Benarkah peran guru tidak akan terganti pada erarevolusi industry 4.0 dalam Kompas.com
- Wahyu, A. P. (2020). Di era industry 4.0 guru harus tetap menyesuaikan diri dalam Kompas.com