

**PENGARUH SELF EFFICACY, SIKAP PROFESIONAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 5 BALIKPAPAN**

¹Rahmawati Immur, Umi Farida², Diana Pramudya Wardhani³

¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : rahmaimmur17@gmail.com,

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, professional attitude and work discipline on teacher performance at SMKN 5 Balikpapan. The method used in this research is a quantitative method. The data from this study were obtained from distributing questionnaires to respondents. The number of samples was 46 people taken from the teaching staff at SMKN 5 Balikpapan. The data processing method uses multiple regression analysis. The results showed that the variable self-efficacy (x1) had a significant influence on teacher performance (y) as evidenced by the coefficient of the self-efficacy variable (x1) with a ttest value of $4.390 > t_{table} 2.021$, while the professional attitude variable (x2) had a test value tcount is 3.920 which is greater than $t_{table} 2.021$, while the work discipline variable (x3) has a tcount test value of $9.677 > 2.021$. Based on the f test shows that the probability value is < 0.05 , it can be said that there is a jointly significant influence between the independent variables on the dependent variable. This means that there is a positive influence between self-efficacy (x1), professional attitude (x2), work discipline (x3) on teacher performance (y). The conclusion of the research based on the above calculations is that there is a significant influence between self-efficacy, professional attitude and work discipline on teacher performance. Based on the results of the analysis, it can be concluded that self-efficacy, professional attitude and work discipline have a significant positive effect on teacher performance at SMKN 5 Balikpapan.

Abstract

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh self efficacy, sikap profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 5 Balikpapan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dari penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden Jumlah sampel 46 orang yang diambil dari tenaga pengajar yang ada di SMKN 5 Balikpapan. Adapun metode pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy (x^1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (y) yang dibuktikan dengan koefisien variabel self efficacy (x^1) dengan nilai uji thitung sebesar $4,390 > t_{tabel} 2,021$, adapun variabel sikap profesional (x^2) dengan nilai uji thitung sebesar 3,920 yang nilainya lebih besar dari $t_{tabel} 2,021$, adapun variabel disiplin kerja (x^3) dengan nilai uji thitung sebesar $9,677 > 2,021$. Berdasarkan uji f menunjukan bahwa nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terdapat pengaruh positif antara self efficacy (x^1), sikap profesional (x^2), disiplin kerja (x^3) terhadap kinerja guru (y). Kesimpulan penelitian berdasarkan perhitungan di atas maka terdapat pengaruh yang signifikan antara self efficacy, sikap profesional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama self efficacy, sikap profesional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Balikpapan

Keywords : Self efficacy, Sikap Profesional, Disiplin Kerja

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha dasar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu melakukan perbaikan untuk dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh. Hal ini tidak hanya dijalankan oleh pemerintah saja melainkan seluruh masyarakat wajib ikut dalam berpartisipasi. Salah satu faktor yang dapat memenuhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru.

Guru memiliki peran yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Seorang guru berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru dalam mengajar. Dalam sistem pendidikan nasional kinerja guru menempati posisi penting, karena selengkap apapun sistem yang dibangun tidak akan berarti apa-apa tanpa didukung kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sekolah dalam mengevaluasi kinerja seorang guru berfokus pada penilaian secara berkala. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen sekolah dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya. Salah satu komponen yang mendukung keberhasilan sekolah adalah sumber daya manusia yaitu guru.

Seorang guru akan selalu dituntut sejauh mana kinerjanya, dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Apakah berkinerja tinggi atau berkinerja rendah. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu, self efficacy, sikap profesional dan disiplin kerja. Dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, seorang guru harus memiliki keyakinan diri atau self efficacy untuk mencapai hasil kerja yang maksimal di lingkungan kerjanya. Tingginya self efficacy akan membuat para guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya self efficacy yang tinggi dalam diri guru, maka kinerja yang dimiliki para guru kurang maksimal. Jadi, dapat dikatakan bahwa self efficacy memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Selain self efficacy, sikap profesional guru juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat peraturan untuk menjadi guru. Pasal 8 Undang-undang Guru dan Dosen (UU GD) menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya hanya sedikit sekali guru yang memenuhi syarat tersebut.

(Baharun dan Bali, 2019), guru sebagai peran kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana prasarana hanya akan berarti bila melibatkan guru

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya. Kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing bagi siswa. Disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin

kerja yang baik, guru akan mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Tujuan yang ditetapkan tentunya membutuhkan usaha keras untuk mencapainya. Komponen penting dalam pendidikan yang tak pernah terlupakan adalah guru. Agar dapat mencetak lulusan yang berkualitas tentunya dibutuhkan guru yang berkompeten dan memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak.

Berdasarkan pengamatan di SMKN 5 Balikpapan bahwa masalah disiplin kerja masih bisa dikatakan rendah. Karena masih ada beberapa guru yang meminta izin tidak hadir atau tanpa adanya keterangan jelas, tidak berada di sekolah pada jam kerja, pulang lebih awal sebelum waktunya dan sebagainya. Kondisi ini jika dibiarkan lebih lama maka akan di khawatirkan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah.

Kurangnya keyakinan diri atau self efficacy guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas dan masih terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan dalam memberi pendidikan kepada siswa. Sikap beberapa guru yang “baperan”, suka “berlama-lama di kelas saat bel pulang telah dibunyikan”. terlambat ke sekolah dan terlambat masuk kelas saat jam pelajaran “seolah-olah membiarkan beberapa siswa berkeliaran” padahal pembelajaran sedang berlangsung, membuat kinerja guru menjadi tidak profesional. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya di SMKN 5 Balikpapan yang dalam penelitian ini meliputi variabel self efficacy, sikap profesional dan disiplin kerja sebagai fokus penelitian. Penelitian difokuskan pada tiga variabel tersebut karena diduga variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini berjudul Pengaruh Self Efficacy, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 5 Balikpapan.

2. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mencangkup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh self efficacy, sikap profesional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMKN 5 Balikpapan yang berada di JL. Mulawarman NO. 65, Lemaru, Kec. Balikpapan Timur, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Alasan peneliti memilih tempat ini adalah dikarenakan peneliti merupakan alumni SMKN 5 Balikpapan dan karena peneliti sangat memahami lokasi dan kondisi sekolah sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan pencarian informasi serta data-data yang dibutuhkan selama penelitian dan dapat memberikan solusi yang tepat untuk permasalahan yang diteliti.

2. Populasi

(Sugiyono). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah semua guru SMKN 5 Balikpapan sejumlah 46 guru (PNS).

3. Sampel

Sugiyono (2014) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMKN 5 Balikpapan sebanyak 46 guru (total sampling).

(Sugiyono, 2014) pengambilan sampel tersebut didasarkan pada teknik pengambilan sampel jenuh, yakni teknik penentuan sampel dimana populasi di bawah 100.

Menurut Arikunto (2014) jika populasinya di bawah 100, seluruh populasinya dijadikan sampel. Jika berada di atas 100 maka yang diambil sampelnya antara 10-25% saja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	52.2	52.2	52.2
	Perempuan	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.2, terdapat 46 responden yang terdiri dari 24 responden (52.2%) laki-laki dan 22 responden (47.8%) perempuan. Dalam penelitian ini responden laki-laki lebih mendominasi dibanding dengan responden perempuan, artinya dalam hal ini di SMKN 5 Balikpapan memiliki mayoritas guru yang berjenis kelamin laki-laki, karena sekolah ini memiliki jurusan teknik permesinan sehingga guru yang berjenis kelamin laki-laki cenderung memiliki fisik dan mental yang kuat serta berpengalaman dengan dunia permesinan sehingga dalam proses mengajar dan praktek di bengkel siswa akan lebih mudah memahami materi yang disampaikan oleh guru laki-laki dari pada guru yang berjenis kelamin perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 tahun	27	58.7	58.7	58.7
	41-50 tahun	10	21.7	21.7	80.4
	> 50 tahun	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.3, terdapat 46 responden yang terdiri 27 responden (58.7%) yang berusia 31-40 tahun, 10 responden (21.7%) yang berusia 41-50 tahun, 9 responden (19.6%) yang berusia >50 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa guru pada SMKN 5 Balikpapan didominasi berusia 31-40 tahun, hal ini menunjukkan bahwa usia guru pada SMKN 5 Balikpapan telah memasuki usia kematangan atau produktif sehingga memiliki semangat dalam mengajar.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4**Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	1	2.2	2.2	2.2
	S1	35	76.1	76.1	78.3
	S2	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sebagaimana yang terlihat pada tabel 4.4, terdapat 46 responden yang terdiri 1 responden (2.2%) yang berpendidikan Diploma, 35 responden (76.1%) yang berpendidikan S1, 10 responden (21.7%) yang berpendidikan S2. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa diketahui guru pada SMKN 5 Balikpapan didominasi berpendidikan terakhir S1, dapat diartikan bahwa guru pada SMKN 5 Balikpapan memiliki tingkat keilmuan standar kelayakan yang persyaratan oleh kementerian pendidikan serta memiliki kompetensi sesuai bidangnya masing-masing.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5**Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	14	30.4	30.4	30.4
	6-10 tahun	10	21.7	21.7	52.2
	> 10 tahun	22	47.8	47.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Sebagaimana yang terlihat pada tabel 5, terdapat 46 responden yang terdiri 14 responden (30.4%) lama bekerja 1-5 tahun, 10 responden (21.7%) lama bekerja 6-10 tahun, 22 responden (47.8%) lama bekerja >10 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa diketahui guru pada SMKN 5 Balikpapan didominasi lama bekerja >10 tahun, dapat diartikan dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa guru pada SMKN 5 Balikpapan dapat dikatakan sebagian besar telah berpengalaman dalam bidangnya serta mereka merasa senang bekerja disebabkan memiliki suasana lingkungan yang nyaman serta memiliki kekeluargaan yang baik.

2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel		No. Item Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
X ₁	X _{1.1}	Pernyataan 1	0,769	0,195	Valid
	X _{1.2}	Pernyataan 2	0,717	0,195	Valid
	X _{1.3}	Pernyataan 3	0,841	0,195	Valid
X ₂	X _{2.1}	Pernyataan 4	0,841	0,195	Valid
	X _{2.2}	Pernyataan 5	0,841	0,195	Valid
	X _{2.3}	Pernyataan 6	0,549	0,195	Valid
X ₃	X _{3.1}	Pernyataan 7	0,580	0,195	Valid
	X _{3.2}	Pernyataan 8	0,252	0,195	Valid
	X _{3.3}	Pernyataan 9	0,503	0,195	Valid
Y	Y1	Pernyataan 10	0,678	0,195	Valid
	Y2	Pernyataan 11	0,530	0,195	Valid
	Y3	Pernyataan 12	0,605	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan data dari 12 butir pernyataan pada tabel 6 yang diajukan pada 46 responden, diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,195. Nilai r_{tabel} tersebut berdasarkan rumus r_{tabel} *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, $df = 46-2 = 44$. Di mana berdasarkan distribusi (tabel r) untuk $\alpha = 0.05$ derajat kebebasan ($dk = n - 2$) adalah 0,195 dengan kaidah keputusan: jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ berarti valid sebaliknya, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak valid. Nilai r_{hitung} tersebut terlihat pada kolom *Pearson Correlation* (r_{hitung}).

Pada tabel 6 terlihat bahwa dari 12 item pernyataan yang diuji validitasnya, seluruh item pernyataan, nilai r_{hitung} -nya lebih besar dari r_{tabel} (0,195). Berdasarkan pada hasil dari table tersebut, maka indikator dalam kuesioner dikatakan valid. Artinya kuesioner yang telah valid menunjukkan pertanyaan yang didalamnya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur sehingga kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan penelitian dapat dilanjutkan.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

variabel			Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₁	X _{1.1}	Pernyataan1	46.07	17.262	.669	.868
	X _{1.2}	Pernyataan2	45.96	20.176	.660	.867
	X _{1.3}	Pernyataan3	46.20	18.072	.787	.856
X ₂	X _{2.1}	Pernyataan4	46.20	18.072	.787	.856
	X _{2.2}	Pernyataan5	46.20	18.072	.787	.856
	X _{2.3}	Pernyataan6	46.00	21.022	.471	.876
X ₃	X _{3.1}	Pernyataan7	46.20	20.650	.498	.874
	X _{3.2}	Pernyataan8	46.26	22.686	.184	.886
	X _{3.3}	Pernyataan9	46.26	21.219	.420	.878
Y	Y1	Pernyataan10	46.37	19.749	.599	.869
	Y2	Pernyataan11	46.26	21.086	.450	.877
	Y3	Pernyataan12	46.35	20.454	.524	.873

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Setelah dilakukan uji reliabilitas, sebagaimana terlihat pada tabel 4.11 di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada penelitian ini reliabel. Hal ini dikarenakan angka keluaran uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* (r_{hitung}) lebih besar dari 0,8. Artinya dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kuesioner yang disusun benar-benar baik dalam mengukur gejala berkali-kali dan tetap menghasilkan hasil yang sama sehingga semua item pernyataan kuesioner dinyatakan dipercaya dan penelitian dapat dilanjutkan.

3. Hasil Analisis Data

a) Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
					Sig.
1	(Constant)	3,036	1,511		2,009
					.051

Self Efficacy	0,524	0,119	0,687	4,390	.000
Sikap Profesional	0,518	0,132	0,623	3,928	.000
Disiplin Kerja	1,209	0,125	0,797	9,677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Adapun data hasil olahan pada tabel 4.12 tersebut di atas, jika dimasukkan dalam rumus akan diperoleh persamaan data sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,036 + (0,524)X_1 + (0,518)X_2 + (1,209)X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi dan tabel 4.11 di atas, maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan dalam kesimpulan sebagai berikut:

a. $a = 3,036$

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 3,036. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (*Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Kepercayaan) diasumsikan 0, maka variabel dependen (Kinerja Guru) meningkat sebesar 3,036 satuan.

b. $b_1 = 0,524$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien Variabel *Self Efficacy* sebesar 0,524 menunjukkan bahwa jika Variabel *Self Efficacy* meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,524 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

c. $b_2 = 0,518$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Sikap Profesional sebesar 0,518 menunjukkan bahwa jika variabel Sikap Profesional meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 0,518 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

d. $b_3 = 1,209$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 1,209 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru akan meningkat sebesar 1,209 satuan dengan asumsi variabel lainnya dalam keadaan konstan.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 9

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.730	.757

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan, *Self Efficacy*, Sikap Profesional
 Sumber: Data Primer diolah, 2023

“Berdasarkan data pada tabel 4.14 tersebut di atas, didapati nilai R^2/R Square sebesar 0,748 atau 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y/Kinerja Guru) sebesar 0,748 atau sebesar 74,8%, atau bisa disebutkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (*Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Kepercayaan) mampu menjelaskan persentase hubungan antara *Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 74,8%. Sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan, selain disebabkan oleh variabel *Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja juga dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti etos kerja atau karena faktor motivasi”.

4. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Tabel 10

Uji t Pengaruh Variabel Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,036	1,511		2,009	.051
	<i>Self Efficacy</i>	0,524	0,119	0,687	4,390	.000
	Sikap Profesional	0,518	0,132	0,623	3,928	.000
	Disiplin Kerja	1,209	0,125	0,797	9,677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
 Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh t_{hitung} sebesar 4,390. t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,021 dengan ketentuan jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,390 > 2,021$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru.

b) Uji F (Simultan)

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.202	3	23.734	41.469	.000 ^b
	Residual	24.038	42	.572		
	Total	95.239	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Sikap Profesional, *Self Efficacy*

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F_{hitung} sebesar 41.469. F_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,84 dengan ketentuan jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak. Berdasarkan perbandingan yang ada diketahui bahwa ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.469 > 2,84$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan independen/ X_1 , X_2 dan X_3 (Pengaruh *Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen/ Y (Kinerja Guru).

3.2 PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan

“Berdasarkan analisis data didapati bahwa Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan dipengaruhi oleh faktor *Self Efficacy*, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 26.00 (uji t) variabel independen Pengaruh *Self Efficacy*, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,390 > 2,021$) dengan koefisien regresi 0,524.”

Menurut pendapat Azizah, Lely. *Memahami Self Efficacy atau Efikasi*

Diri (Artikel. Gramedia Blog, diunggah tanggal 8 September 2022. Pukul 08.45. *self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Azizah juga menambahkan bahwa *self-efficacy* memiliki dampak yang penting, bahkan bersifat sebagai motivator utama terhadap keberhasilan seseorang. Orang lebih mungkin mengerjakan aktivitas yang yakin dapat mereka lakukan daripada melakukan pekerjaan yang mereka rasa tidak bisa.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu, *self efficacy*, sikap profesional dan disiplin kerja. Dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, seorang guru harus memiliki keyakinan diri atau *self efficacy* untuk mencapai hasil kerja yang maksimal di lingkungan kerjanya. Tingginya *self efficacy* akan membuat para guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya *self efficacy* yang tinggi dalam diri guru, maka kinerja yang dimiliki para guru kurang maksimal. Jadi, dapat dikatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Sikap Profesional (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan

“Dari hasil analisis data didapati bahwa Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan dipengaruhi oleh faktor Sikap Profesional, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 26.00 (uji t) variabel independen Sikap Profesional, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,920 > 2,021$) dengan koefisien regresi 0,518.”

Bersumber dari laman *Australian Council of Professionals*, secara tradisional profesional adalah seseorang yang memperoleh penghasilannya dari pengetahuan atau pengalaman khusus mereka. Makna ini masih terbawa sampai hari ini ke bidang-bidang seperti olahraga. Namun, dalam keprofesian, profesional memiliki arti yang lebih luas (<https://www.ekrut.com/media/profesional>, diunggah tanggal 8 November 2022, pukul 9.30 WIB).

Sikap profesional guru juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat peraturan untuk menjadi guru. Pasal 8 Undang-undang Guru dan Dosen (UU GD) menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya hanya sedikit sekali guru yang memenuhi syarat tersebut.

(Baharun dan Bali, 2019), guru sebagai peran kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana prasarana hanya akan berarti bila melibatkan guru”

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan

Berdasarkan hasil analisis data didapati bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 26.00 (uji t) variabel independen Kepercayaan, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,677 > 2,021$) dengan koefisien regresi 1,209.”

Menurut Sutrisno (2012), disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya. Kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing bagi siswa. Disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin kerja yang baik, guru akan mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

4. Pengaruh *Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis data didapati bahwa *Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan, di mana berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.469 > 2,84$).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dengan model regresi berganda diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan.
2. Variabel Sikap Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan.
3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan.
4. Variabel *Self Efficacy*, Sikap Profesional dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 5 Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alindra, Aput Ivan. 2017. *Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Skripsi. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azizah, Lely. *Memahami Self Efficacy atau Efikasi Diri*. Artikel. Gramedia Blog, diunggah tanggal 8 September 2022. Pukul 08.45.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez. Faustino Cardoso 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T.H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasan Baharun dan Muhammad Mushfi El Iq Bali, Chusnul Muali, Laili Munawaroh. 2019. *Self-Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru Di Madrasah*
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2014. *Organisasi dan Sikap profesional. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://www.ekrut.com/media/profesional>, diunggah tangg 8 November 2022, pukul 9.30 WIB
- <https://glints.com/id/lowongan/profesion/#.Y2jp23bP201>
- <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan>. diunggah tangg 8 November 2022, pukul 9.30 WIB
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Logahan, 2017: Logahan, Jerry Marcellinus. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Tarakanita
- Mahmudah, Siti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)*. Skripsi. Jurusan Keuangan Syariah Fakultas Suari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan

Kalijaga Yogyakarta.

- Mangkunegara, Anwar (2013) P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduan, & Kuncoro, E. A. (2012). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. CV. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Yogyakarta: YKPN
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Keempat*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umi Farida dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II (Buku Ajar)*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press
- Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Widiarko, Alief Anggar. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai CV. Indomachine Makmur Abadi)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Yudana, M., & Sunu, I . A. 2013. *Analisis pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati*.