

**THE EFFECT OF SELF EFFICIENCY, WORK ENVIRONMENT
AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE
AT HIGH SCHOOL IN BANTEN**

Ali Nurdin¹, Samudi²

Universitas Mathla'ul Anwar Banten¹, STAI La Tansa Mashiro²

Email: alinurdin@unmaabnten.ac.id¹, samudidr.banten@gmail.com²

- Abstract** : This study aims to examine, analyze and formulate the influence of self-efficacy, work environment and job satisfaction on teacher performance. This research was conducted at High School Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten. This study uses survey methods and data analysis techniques using regression. The results of this study indicate that partially each independent variable in this study has a positive and significant effect on the dependent variable with a very good influence value. Meanwhile, simultaneously that self-efficacy, work environment and job satisfaction have a positive and significant effect on teacher performance with a very good influence value. Based on this, it can be concluded that self-efficacy, work environment and job satisfaction can make a very good contribution to teacher performance, so it must be a consideration in managing teacher performance in the field of Islamic religious education studies at High School Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten.
- Keyword** : Self efficacy, work environment, job satisfaction, teacher permormance

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan merumuskan pengaruh antara efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten. Penelitian ini menggunakan metode survey dan teknik analisis datanya menggunakan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial setiap variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel terikat secara positif dan signifikan dengan nilai pengaruh sangat baik. Sedangkan secara simultan bahwa efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai pengaruh sangat baik. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang sangat baik terhadap kinerja guru, maka harus menjadi pertimbangan dalam pengelolaan kinerja guru pada bidang studi pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas Mathla'ul Anwar Pandeglang Banten.

Keyword : efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pengembangan dan peningkatan kemampuan guru dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya telah banyak dilakukan oleh pemerintah, di antaranya dengan menerbitkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tunjangan profesi guru, penugasan studi lanjut bagi program sarjana dan magister, pemantapan kerja guru dan program pelatihan dan keterampilan lainnya. Namun program pemerintah tersebut belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya pada lembaga pendidikan secara maksimal.

Kebijakan program pengembangan dan peningkatan terhadap guru yang dilakukan oleh pemerintah menjadi sangat penting dan berdampak sangat positif karena melalui program tersebut, para guru akan memperoleh pemikiran atau ide-ide baru tentang proses belajar mengajar termasuk dalam upaya mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar terhadap peserta didik di sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Darmadi, 2018). Demikian juga kinerja guru merupakan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan (Barnawi dan Arifin, 2014). Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya (Abbas, 2017). Kinerja guru dalam pandangan Islam, bahwa seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran haruslah dikerjakan dengan baik sebagai konsekuensi dari pekerjaannya, karena harus dipertanggungjawabkan di dunia dan akhirat.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini diluar jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting pada lembaga pendidikan dan merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam proses belajar mengajar di sekolah (Saihu, 2022a). Oleh karena itu, apabila menginginkan adanya perubahan dan peningkatan kemampuan peserta didik dalam bidang keilmuan agama Islam, maka pengembangan dan peningkatan fungsi dan peran guru dalam proses pembelajaran haruslah menjadi prioritas yang harus dilaksanakan. Dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran di sekolah, terdapat beberapa fungsi seorang guru yaitu; sebagai insiator, korektor, inspirator, informator, mediator, demonstrator, motivator, pembimbing, fasilitator, organisator, evaluator, pengelola kelas dan supervisor (Djamarah, 2012).

Untuk menghasilkan kinerja guru dalam proses kegiatan belajar mengajar pada bidang studi pendidikan agama Islam sehingga dapat meningkatkan kemampuan peserta didik pada bidang pendidikan agama Islam tersebut, tentunya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya; efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kinerja serta lainnya.

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan seseorang pegawai bahwa ia mampu atau tidak dalam melakukan tindakan yang memuaskan (Alwisol, 2012).

Demikian juga bahwa efikasi diri merupakan faktor yang ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Robbins & Timothy, 2016). Adanya efikasi diri pada seorang pegawai dapat terlihat dari beberapa indikator keyakinan di antaranya: dapat melakukan tugas tertentu, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras dan tekun, mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, mampu bangkit dari kegagalan dan dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi (Sya'dullah, 2012).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan apa saja yang dihadapi di sekitar lingkungannya sebagai individu atau kelompok (Sedarmayanti, 2015). Demikian juga bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Afandi, 2018). Lingkungan kerja dapat terlihat dari beberapa indikator, di antaranya: penerangan atau cahaya, penggunaan warna, suhu udara, kebisingan, ruang gerak dan keamanan kerja (Sedarmayanti, 2015) serta hubungan kerja (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Afandi, 2018). Kepuasan kerja menunjukkan persepsi seseorang bahwa pekerjaan mampu memenuhi keinginan material dan psikologis (Aziri, 2008). Demikian juga bahwa kepuasan kerja suatu hal yang sangat penting untuk aktualisasi diri (Edison, 2016). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi (Robbins dan Judge (2017).

Kepuasan kerja yang baik dapat terlihat dari beberapa indikator yang terpenuhi, di antaranya: pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja Afandi (2018), dan pencapaian tujuan yang memenuhi keinginan pegawai (Kaliski, 2007). Aspek yang sangat penting dalam kepuasan kerja di antaranya: sikap terhadap kelompok kerja, kondisi kerja umum, sikap terhadap perusahaan atau organisasi, tunjangan keuangan dan sikap terhadap manajemen (Simamora, 2016).

Sementara itu, beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil penelitian ini, di antaranya; penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Najwa (2021), Wibowo dan Taofik (2020), Dewi (2022), Azmi (2020) dan Rosid & Irawati (2022) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah memberikan kontribusi atau sumbangan atau telah menjadi bagian yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja secara maksimal (Saihu, 2022b)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan merumuskan pengaruh antara efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru bidang studi pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas di Banten.

METODE

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Mathla'ul Anwar Pandeglang yang beralamat: Jalan Raya Labuan KM 28 Menes Pandeglang Banten. Sedangkan waktu penelitian ini yaitu bulan Juli sampai dengan bulan September 2022.

2. Metode

Metode penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan teknik analisis regresi. Metode ini memberi gambaran tentang variabel-variabel yang ditemukan, sekaligus menyelidiki pengaruh antara variabel. Oleh karena itu metode ini akan mengungkap data faktual berdasarkan informasi yang ditemukan. Sedangkan analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui yaitu: pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Bidang Pendidikan Agama Islam pada SMA Mathla'ul Anwar Menes Pandeglang Banten. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu; angket, yaitu daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan yang tertulis yang yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data-data variabel penelitian. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan sumber data, yang bertujuan memperoleh data tentang aktivitas proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru Pendidikan Agama Islam di sekolah.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini menggunakan model Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan, yaitu: Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Pernah dan Tidak Pernah. Masing-masing pertanyaan atau pernyataan diberi skor nilai 1 sampai 5.

6. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data yaitu: deskripsi data, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis, meliputi; korelasi dan regresi parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Deskripsi data variabel penelitian yang dihasilkan dari analisis statistik digunakan untuk menggambarkan data statistik dari setiap variabel yang akan diuji, meliputi: mean, median, modus dan standar deviasi.

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik dapat diperoleh data pada setiap variabel penelitian yaitu: (1) Efikasi diri memiliki skor nilai mean sebesar 73,64, median sebesar 75,61, modus sebesar 78,01 dan standar deviasi sebesar 9,39. (2) Lingkungan kerja memiliki skor nilai mean sebesar 77,66, median sebesar 77,81, modus sebesar 78,11 dan standar deviasi sebesar 9,45. (3) Kepuasan kerja memiliki skor nilai mean sebesar 75,72, median sebesar 75,83, modus sebesar 75,25, dan standar deviasi sebesar 9,44. (4) Kinerja guru memiliki skor nilai mean sebesar 79,65, median sebesar 79,55, modus sebesar 91,11, dan standar deviasi sebesar 9,385.

2. Uji Instrumen

Uji Validasi

Berdasarkan hasil uji data statistik memperlihatkan bahwa butir-butir soal pertanyaan kuesioner atau angket dari ke empat variabel penelitian yaitu; efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru yang diajukan dinyatakan valid, karena memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, sehingga dapat menjadi ukuran variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian dan mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Reliabilitas

Berdasarkan uji statistik reliabilitas pada setiap variabel penelitian yaitu: efikasi diri memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,938, lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937, kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936 dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel-variabel penelitian tersebut > Nilai r_{tabel} 0,60 dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0.2462, maka artinya butir kuesioner variabel efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas.

Berdasarkan uji data statistik normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* setiap variabel penelitian yaitu: efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,638, lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,767 dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,761. Pengujian normalitas beberapa variabel tersebut dengan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* pada $\alpha = 0,05$. Karena nilai *Asymp. Sign* setiap variabel penelitian tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berasal dari data yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas.

Berdasarkan uji data statistik linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* setiap variabel penelitian yaitu: efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,998, budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,997 dan kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,409. Karena nilai *Deviation from Linearity* setiap variabel penelitian tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linear.

Multikolinieritas.

Berdasarkan uji data statistik multikolinieritas setiap variabel dalam penelitian ini, diketahui pada *collinearity statistics* nilai *tolerance* untuk variabel efikasi diri sebesar 0,23 > 0,10, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,33. Sedangkan nilai *VIF* variabel efikasi diri sebesar 1,017 < 10, lingkungan kerja sebesar 1,180 dan kepuasan kerja sebesar 1,169 sesuai kriteria uji multikolinieritas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Homogenitas.

Berdasarkan uji data statistik homogenitas pada setiap variabel dalam penelitian ini yaitu: efikasi diri memiliki nilai *sign.* sebesar 0,037, lingkungan kerja memiliki nilai *sign.* sebesar 0,049 dan kepuasan kerja memiliki nilai *sign.* sebesar 0,054. Karena nilai *sign.* setiap variabel tersebut > 0,05, maka artinya data variabel penelitian efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berasal dari kelompok yang memiliki varians homogen.

Heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji data statistik heteroskedastisitas melalui *Scatterplot*, maka terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

Uji Autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji data statistik DW, diperoleh nilai $du=1,696$. Nilai DW = 2,012 lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,696 dan kurang dari ($4-du$) $4-2,012=1,987$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan data uji statistik adalah sebagai berikut:

Uji Regresi Simultan

Berdasarkan hasil uji data statistik analisis linear regresi secara simultan atau bersama-sama, maka hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5532,547	3	1844,182	33,408	,000 ^b
1 Residual	3,312	60	,055		
Total	5535,859	63			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Sumber: SPSS Versi. 26

Berdasarkan data statistik regresi secara simultan atau bersama pada tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai *Sign.* sebesar 0,000. Karena nilai *Sign.* sebesar $0,000 < 0,05$, sesuai kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik *Anova*, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Demikian juga, bahwa dari hasil uji data statistik regresi secara simultan atau bersama pada tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,408 dan nilai F_{tabel} ($\alpha= 0,05$) sebesar 3,15. Karena nilai $F_{hitung} = 33,408 >$ nilai $F_{tabel} = 3,15$, maka hipotesis diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin meningkatnya efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru pada Sekeloh Menengah Atas Mathla'ul Anwar Menes Pandeglang.

Sementara itu, untuk uji analisis regresi secara simultan atau bersama berdasarkan *Koefisien Determinasi (R Square)*, dengan tujuan untuk mengetahui besaran sumbangan atau kontribusi pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,838	,805	3,452

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja

Sumber: SPSS Versi. 26

Berdasarkan hasil uji data statistik regresi secara simultan atau bersama dengan model *Model Summary* pada tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai $R = 0,914$, artinya bahwa pengaruh variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru adalah sangat baik. Sedangkan diketahui nilai *R Square* sebesar $0,838$, atau sama dengan $83,8\%$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru adalah sebesar $83,8\%$. Sedangkan sisanya sebesar $16,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Uji Regresi Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan uji data statistik regresi secara parsial atau tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, maka hasilnya sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,118	,452		9,110	,000
1 Efikasi Diri	,448	,101	,448	4,429	,000
Lingkungan Kerja	,280	,108	,280	2,582	,014
Kepuasan Kerja	,278	,108	,278	2,566	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS Versi. 26

Berdasarkan hasil uji data statistik regresi secara parsial atau tiap-tiap variabel bebas pada tabel tersebut di atas, maka menunjukkan bahwa nilai t pada *coefficients* variabel efikasi diri sebesar $4,429$ dengan nilai *Sign.* sebesar $0,00$, variabel lingkungan kerja sebesar sebesar $2,582$ dengan nilai *Sign.* sebesar $0,014$ dan kepuasan kerja sebesar $2,566$ dengan nilai *Sign.* sebesar $0,014$. Karena nilai *Sign.* masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini $< 0,05$, maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada uji data statistik regresi secara parsial dengan *Coefficients*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas yaitu: efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin meningkatnya efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Mathla'ul Anwar Menes Pandeglang.

Sementara itu, hasil uji analisis regresi secara parsial berdasarkan *Koefisien Determinasi (R Square)* atau untuk tujuan mengetahui besaran sumbangan atau kontribusi pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Determinan Parsial

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,708	2,152
1	,874 ^a	,771	,706	1,162
1	,854 ^a	,739	,707	1,262

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja
Sumber: SPSS Versi. 26

Berdasarkan hasil uji data statistik regresi secara parsial atau tiap-tiap variabel bebas pada *Model Summary* tersebut di atas, maka dapat diketahui nilai melalui *R Square* masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Varibel efikasi diri terhadap kinerja guru menunjukkan nilai R sebesar 0,842, artinya pengaruh variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja guru adalah sangat baik. Sedangkan nilai *R Square* varibel efikasi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,709, atau sama dengan 70,9%. Artinya bahwa variabel efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 70,9%, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Varibel lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai R sebesar 0,874, artinya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sangat baik. Sedangkan nilai *R Square* varibel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,771, atau sama dengan 77,1%. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 77,1%, sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Varibel kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai R sebesar 0,854, artinya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sangat baik. Sedangkan nilai *R Square* varibel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,739, atau sama dengan 73,9%. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 73,9%, sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Sementara itu, untuk hasil uji data statistik persamaan regresi dalam penelitian ini, sebagaimana dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,119	,452		9,110	,000
1 Efikasi Diri	,449	,101	,449	4,438	,000
Lingkungan Kerja	,281	,108	,281	2,571	,014
Kepuasan Kerja	,279	,108	,279	2,555	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS Versi. 26

Berdasarkan hasil uji data statistik persamaan regresi dengan model **Coefficients^a** pada tabel tersebut di atas, dapat diperoleh nilai persamaan regresi yaitu $Y=4,119 + 0,449X_1 + 0,281X_2 + 0,279X_3$. Interpretasi dari persamaan regresi tersebut yaitu: nilai konstanta sebesar 4,119, secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah sama dengan nol maka nilai kinerja guru adalah sebesar 4,119.

Demikian juga berdasarkan hasil data statistik pada tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,449, lingkungan kerja sebesar 0,281 dan kepuasan kerja sebesar 0,279, maka artinya

bahwa peningkatan satu efikasi diri dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja konstan, peningkatan satu lingkungan kerja dengan asumsi variabel efikasi diri dan kepuasan kerja konstan, serta peningkatan satu kepuasan kerja dengan asumsi efikasi diri dan lingkungan kerja konstan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 4,119.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui dapat menunjukkan atau membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya terbukti, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi atau baik efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi atau baik pula kinerja guru pada sekolah Menengah Atas Mathla'ul Anwar Menes Pandeglang Banten.

Sementara itu, besaran sumbangan atau kontribusi variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru diperoleh nilai sebesar 83,8%. Artinya sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti: variabel gaya dan tipe kepemimpinan, budaya kerja, motivasi kerja, disiplin, profesionalisme guru, dan lainnya.

Beberapa indikator efikasi diri yang dapat mempengaruhi kinerja guru, di antaranya: yakin dapat melakukan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yakin bahwa ia mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki, yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru, terlihat dari beberapa indikator, di antaranya yaitu: penerangan atau cahaya, penggunaan warna, suhu udara, kebisingan, ruang gerak dan keamanan kerja (Sedarmayanti, 2015), serta hubungan kerja. Adapun beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru di antaranya yaitu: bentuk pekerjaan, tingkat gaji atau imbalan, kesempatan dalam promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Demikian juga berdasarkan penjelasan tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa hasil penelitian ini berselaras dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Anam dan Najwa (2021), Imam Ghazali (2017) Wibowo dan Taofik (2020), Dewi (2022), Azmi (2020) dan Rosid & Irawati (2022) yang kesimpulan penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa seorang pekerja termasuk juga guru bidang studi pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas Mathla'ul Anwar Menes Pandeglang Banten, hendaknya senantiasa harus memiliki tingkat efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik, sehingga untuk ke depannya dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan kewenangannya yaitu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar terhadap peserta didik secara maksimal sehingga mampu menghasilkan prestasi peserta didik tersebut dengan sangat baik.

Sementara itu, implikasi dari hasil penelitian ini yaitu bahwa efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjadi salah satu syarat atau keharusan bagi guru dalam rangka untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tupoksinya yaitu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar terhadap peserta didik. Demikian juga, implikasi lainnya yaitu bahwa Kepala Sekolah Menengah Atas Mathla'ul

Anwar Menes Pandeglang dan Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang melalui Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan harus dapat mengembangkan dan meningkatkan efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas melalui berbagai program kegiatan seperti; seminar, workshop, pelatihan, kursus dan bimbingan serta pembinaan lainnya, sehingga kinerja guru pendidikan agama Islam pada Sekolah Menengah Atas yang berada di Kabupaten Pandeglang Banten dapat ditingkatkan secara lebih signifikan untuk ke depannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dijelaskan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat efikasi diri, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
4. Efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin meningkat efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Abas, Erjati. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2017.
- Alwisol. Psikologi Kepribadian. Edisi Revisi. Malang: Umm Press, 2012.
- Anam, M. Chairul dan Lu'luin Najwa. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Kecamatan Selaparang. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, Vol. 2 No. 7 Juli 2021, ISSN: 2745-5955. 2021.
- Aziri, B. 2008. *Human Resource Management, Unemployment Satisfaction and employee Motivation*, Gostivar: Tringa Design.
- Azmi, Ridha Khairil. Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Esdm Pusat Penelitian Dan Pengemangan Teknologi Mineral Dan Batubara (Puslitbang tekMIRA) Bandung. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia. 20220.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Bandura, A. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. 1998.
- Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta. 2012.
- Depdiknas. Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003.

- Darmadi. *Optimalisasi Strategi Pembelajaran*. Bogor: Guepedia, 2018.
- Dewi, Susyana Candra Santi. Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat: Healthy Indonesian Journal*. Vol. 1, No. 2, Agustus 2022. hlm. 102-108.
- Edison, Emron dk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung, 2016.
- Glasman, N. S. *Evaluated – Based Leadership: School Administration in Contemporary Perspective*. New York: State University of New York Press.1986.
- George, J.M. & Jones, G.R. *Understanding and Managing Organizational behavior*, New Jersey: Pearson/Prentice Hall. 2008.
- Hugh J. Arnold and Daniel C. Feldman, 1986. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta, 2012.
- Judge, A. T., Locke, A. E., Durham, C. C., & Kluger, N. A., 1998. Dispositional Effect on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. vol. 83, no.1
- Kaliski, B.S. *Encyclopedia of Business and Finance*, Detroit: Thompson Gale. 2007.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*, New York : McGraw-Hill Irwin. 2011.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Nuraini, T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru, 203.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta. 2016.
- Rosid, A., & Irawati, S. A. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2 (2). 2022.
- Saihu, M. (2022a). AL-QUR'AN AND THE NEED FOR ISLAMIC EDUCATION TO ARTIFICIAL INTELLIGENCE. *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Quran Dan Keislaman*, 6(01), 18–31.
- Saihu, M. (2022b). EKSISTENSI MANUSIA SEBAGAI KHALIFAH DAN IMPLEMENTASINYA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 400–414.
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher. 1992.
- Stufflebeam, D. L. *Evaluation and Enlightenment for Decision Making*. Columbus : Ohio State University. 1972.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. cetakan kelima. Refika. Aditama, Bandung, 2015
- Sunyoto, Danang. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2015.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.

- Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia, 2016
- Smith, S. L and Marc Fagelson, (2011). Journal of the American Academy of Audiology. Development of the Self-Efficacy for Tinnitus Management Questionnaire. Vol. 22 (7) 424-440.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada. 2016
- Widodo, Trenggono, dkk.. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. Jurnal Industri Kreatif (JIK), Vol. 2 No.1 ISSN : 2597-8950. Februari 2018.
- Wibowo, Joko dan Taofik Hidajat. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan Jurnal Magisma STIE Bank BPD Jateng. Vol. VIII. No. 2. Tahun 2020. <http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id>. 2020..