

Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi COVID-19

Husna Sabila¹, Cepi Safruddin Abdul Jabar¹

¹Manajemen Pendidikan-Universitas Negeri Yogyakarta

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 10-06-2022

Disetujui: 12-09-2022

Kata kunci:

teacher leadership;
work motivation;
teacher self-efficacy;
teacher performance;
covid-19;
kepemimpinan guru;
motivasi kerja;
efikasi diri guru;
kinerja guru;
covid-19

Alamat Korespondensi:

Husna Sabila
Manajemen Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Jalan Colombo No. 1, Karangmalang, Caturtunggal, Depok, DI Yogyakarta
E-mail: Husnasabila.2019@student.uny.ac.id

ABSTRAK

Abstract: The Aim of this research is to find out the effect of teacher leadership, work motivation, and teacher's self efficacy either individually or simultaneously on teacher performance. Research was conducted in state junior high school in East Bekasi with total sample of 100 persons. Data were obtained using expost facto method and analyzed using multiple regression. There is significance effect of teacher leadership on teacher performance, and work motivation on teacher performance, teacher self efficacy has no significance effect on teacher performance, and there is significance effect of teacher leadership, work motivation, and teacher self efficacy simultaneously on teacher performance

Abstrak: Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi diri guru baik secara independen maupun simultan terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur dengan total sampel 100 orang guru dengan menggunakan pendekatan expost facto dan analisis dengan uji regresi berganda. Berdasarkan penelitian kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selain itu, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun variabel efikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan guru, efikasi diri, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Salah satu hal yang mendukung terbentuknya pendidikan yang berhasil adalah baiknya kinerja guru di sekolah. *Output* peserta didik, keberhasilan pengajaran, serta prestasi peserta didik di sekolah juga sangat bergantung dari bagaimana kinerja yang dikerahkan guru di sekolah (Sarifudin, 2019). Kinerja guru secara garis besar dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah segala sesuatu yang bersumber dari diri guru sendiri seperti kepribadian, keterampilan, kemampuan, efikasi diri atau persepsi diri guru mengenai kemampuan mereka (Latham, 2007), serta motivasi kerja guru (Gillet et al., 2013) Adapun faktor eksternal yang memengaruhi kinerja guru dapat berasal dari *reward* atau penghargaan serta apresiasi yang diterima guru, dukungan sarana prasarana, insentif yang mereka terima, lingkungan kerja yang kondusif, dan bagaimana pola kepemimpinan yang diterapkan di sekolah (Barnawi & Arifin, 2014).

Aspek lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru adalah bagaimana guru menampilkan sikap profesionalisme mereka. selain itu, guru dalam menjalankan profesi mereka juga memerlukan koordinasi penugasan yang baik. Salah satu jalan yang dapat dipilih untuk meningkatkan koordinasi guru dan sikap profesionalisme mereka yaitu melalui peningkatan kepemimpinan guru. Melalui kepemimpinan guru, seorang guru dapat meningkatkan rasa komitmen mereka sehingga berdampak pada kinerja yang baik serta ketercapaian tujuan pendidikan yang diharapkan (García Torres, 2019).

Hal lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu efikasi diri guru. Adanya efikasi diri yang dimiliki guru akan tercermin pada bagaimana guru mengatasi segala masalah di kelas dan di luar kelas dan hal ini memiliki korelasi yang baik dengan efektifitas pendidikan di sekolah yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap semakin baiknya kinerja guru di sekolah (Angeles, 2012). Guru yang memiliki efikasi diri yang baik akan lebih memiliki kesungguhan dan keyakinan dalam mendidik peserta didik bahkan dengan kondisi yang sangat sulit sekalipun (Gibson et al., 2012).

Salah satu faktor internal yang berkaitan dengan baiknya kinerja guru adalah motivasi kerja guru (Gillet et al., 2013). Motivasi kerja yang baik berasal dari dalam maupun luar diri akan menjadikan guru dapat menyusun target dan tujuan yang dicapai dengan baik dan memberi dampak pada peningkatan usaha dan kinerja mereka (van der Kolk et al., 2019). Motivasi kerja guru juga erat kaitannya dengan produktivitas yang akan memberi dampak pada kinerja guru baik pada pengajaran

maupun tugas-tugas administratif (Septiana et al., 2013). Namun demikian, kondisi di lapangan tidak seideal yang seharusnya. Kinerja guru di Bekasi berdasarkan data penilaian uji kompetensi guru berada pada kisaran nilai 62,55 (Neraca Pendidikan Daerah, 2019). Nilai ini berada di atas nilai minimum yang harus diperoleh guru, namun masih berada di bawah nilai kelulusan berdasarkan Permendikbud No 29 Tahun 2016. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru yang diukur berdasarkan kompetensi sudah terbilang cukup baik namun masih perlu diadakan perbaikan dan peningkatan lebih lanjut.

Permasalahan-permasalahan yang ditemui di sekolah yaitu rendahnya motivasi dan efikasi diri guru (Khayati & Sarjana, 2015; Nugroho, 2017). Hal ini didukung kenyataan rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan keilmuan dan profesionalisme mereka melalui pelatihan maupun publikasi. Publikasi masih dilakoni sebagian besar oleh guru-guru berstatus pegawai negeri sipil. Adapun pelatihan yang diikuti guru-guru sebagian besar adalah yang berasal dari MGMP maupun internal sekolah saja. Untuk pelatihan berskala nasional yang dilaksanakan PPPPTK jarang diikuti oleh guru-guru di kota Bekasi. Berikut ini data keikutsertaan guru dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh PPPPTK:

Tabel 1. Keikutsertaan Guru dalam pelatihan PPPPTK

Bidang Studi	Nama Pelatihan (Tahun Pelaksanaan)	Jumlah keikutsertaan guru SMP kota Bekasi		
		Sekolah Negeri	Sekolah Swasta	
Sains	Didamba (2021)	2	1	1
Matematika	Pemanfaatan TIK untuk pembelajaran Daring (Okt 2020)	0	0	0
	Pemanfaatan TIK untuk pembelajaran Daring (2021)	0	0	0
PKN-IPS	Diklat Wawasan Kebangsaan	0	0	0
	Webinar Humanistik	0	0	0
	PKG 5	0	0	0

Kendati demikian, ternyata terdapat referensi penelitian lain yang menyangkal bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sebagai contoh pada penelitian guru SMA di Papua, motivasi yang dimiliki guru ternyata tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja guru di sekolah (Arifin, 2015). Hal serupa juga terjadi pada penelitian mengenai pengaruh efikasi terhadap performa atau kinerja, yaitu efikasi diri bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh pada keberhasilan seseorang, pengaruh efikasi bergantung pula pada proses saat melakukan suatu kegiatan. Pada penelitian yang dilakukan pada suatu pelatihan, efikasi diri berpengaruh negatif terhadap hasil kinerja dan motivasi (Vancouver & Kendall, 2006). Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan beberapa hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut.

H1: Adanya pengaruh kepemimpinan guru terhadap kinerja guru

H2: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

H3: Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru

H4: Adanya pengaruh kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja guru.

METODE

Penelitian berjenis *expost-facto* menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan instrumen berupa angket kuisioner yang diberikan kepada 100 responden sebagai sampel penelitian. Instrumen yang digunakan berasal dari instrumen terstandar yang dialih bahasa dan dimodifikasi kemudian dilakukan validasi eksternal terlebih dahulu. Instrumen yang digunakan yaitu Teacher Leadership Self Assessment (Katzenmeyer & Katzenmeyer, 2004), Teacher Self Efficacy Scale (Bandura, 2006), Work Tasks Motivation Scale for Teachers (Fernet et al., 2008) yang dimodifikasi sesuai dengan tugas guru di sekolah, dan Performance Indicator (National Council of Educational Research and Training, 2013).

Tahapan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu (1) uji deskriptif; untuk mendapatkan gambaran perolehan data pada masing-masing variabel. Adapun data yang disajikan dalam uji deskriptif, yaitu rata-rata (mean), modus, median, dan standar deviasi., (2) uji prasyarat analisis; meliputi uji normalitas yang ditujukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal, uji linieritas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam penelitian memiliki hubungan yang linier, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan (3) uji hipotesis untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan ditolak atau diterima. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi ganda.

HASIL

Uji Prasyarat Analisis

Sebelum data hasil pengukuran masing-masing variabel dapat diuji hipotesis, data terlebih dahulu diuji dengan uji prasyarat analisis meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji linieritas, (3) uji multikolinieritas, dan (4) uji heteroskedastisitas. Hasil perhitungan uji prasyarat analisis dijelaskan dalam uraian di bawah ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Data hasil uji normalitas sebesar 0,074 (Tabel 2) yang lebih besar dibandingkan 0,05 sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Penelitian

Nilai Signifikansi	Keterangan
0.074	Terdistribusi normal

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat kelinearan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian. Data dikatakan linear apabila nilai signifikansi pada perhitungan diatas 0,05. Data hasil pengujian linearitas disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
1.00	Linear

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya interkorelasi antar variabel dalam penelitian. Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui perolehan nilai *tolerance* dan nilai VIF. Data dikatakan tidak bergejala multikolinieritas jika nilai *tolerance* di atas 0,01 atau nilai VIF di bawah 10. Data hasil perhitungan multikolinieritas pada masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
X1 Kepemimpinan	0,557	1,794	Tidak terjadi multikolinieritas
X2 Efikasi	0,431	2,320	Tidak terjadi multikolinieritas
X3 Motivasi	0,443	2,256	Tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penting untuk dilakukan dalam uji regresi karena memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Data yang baik adalah data yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Data dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila didapatkan nilai signifikansi diatas 0,05. Data hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
X1 Kepemimpinan	0.899	Tidak terdapat heteroskedastisitas
X2 Efikasi	0.301	Tidak terdapat heteroskedastisitas
X3 Motivasi	0.330	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Guru	0,252	2,445	0,016	Signifikan
Motivasi Kerja	0,316	3,599	0,001	Signifikan
Efikasi Diri	0,256	1,267	0,208	Tidak Signifikan
Konstanta = 76,937				
$R^2 = 0,474$				
Fhitung = 29,355				
Sig. = 0,000				

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan olah data untuk variabel kepemimpinan guru, diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,445. Adapun nilai T_{tabel} dari data tersebut ialah sebesar 1,98. Adapun nilai signifikansi yang didapatkan dari perhitungan sebesar 0,016 untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05. Setelah membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} serta signifikansi dengan 0,05, didapatkan persamaan $T_{hitung} (2,445) > T_{tabel} (1,98)$, dan signifikansi $0,016 < 0,05$. Nilai konstanta yang diperoleh yaitu 76,937 dan bernilai positif serta nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Berdasarkan data-data tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan guru terhadap kinerja guru secara signifikan. Selain itu hubungan kedua variabel tersebut berbanding lurus dan positif.

Hipotesis Kedua

Pada perhitungan uji T untuk variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru, didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 3,599 dengan nilai T_{tabel} sebesar 1,98. Nilai signifikansi yang diperoleh pada taraf signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,001. Nilai konstanta bernilai positif 76,937. Adapun nilai koefisien regresi sebesar 0,316. Setelah membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} , serta nilai signifikansi dengan 0,05, didapatkan persamaan $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan perolehan data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa H_2 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Selain itu, hubungan kedua variabel bernilai positif dan berbanding lurus.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil perhitungan uji T, diperoleh nilai T_{hitung} untuk variabel efikasi diri guru sebesar 1,267. Nilai T_{tabel} pada variabel efikasi diri guru yaitu sebesar 1,98. Nilai signifikansi yang didapatkan dari perhitungan adalah 0,208 untuk taraf signifikansi 5% atau 0,05. Nilai konstanta bernilai positif yaitu sebesar 76,937 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,256. Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} serta nilai signifikansi dengan 0,05, didapatkan persamaan $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan signifikansi $0,208 > 0,05$. Berdasarkan data yang diperoleh, maka H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri guru terhadap kinerja guru. Nilai hasil perhitungan korelasi yang positif dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan kinerja bersifat positif dan berbanding lurus.

Hipotesis Keempat

Pengaruh kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi diri guru secara simultan terhadap kinerja guru dapat diketahui melalui perhitungan uji F. Berdasarkan perhitungan, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,35 dengan signifikansi 0,00 pada α 0,05. Nilai F_{tabel} sebesar 2,7. Setelah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} diperoleh persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan data hasil F_{hitung} maupun nilai signifikansi maka dapat disimpulkan H_4 diterima, atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan guru, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 : Adanya pengaruh kepemimpinan guru terhadap kinerja guru

Kepemimpinan guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252. Hal ini juga dapat terlihat pada skor sumbangan efektif variabel kepemimpinan guru terhadap kinerja yaitu sebesar 13,8% (Tabel 7)

Tabel 7. Nilai Sumbangan Efektif dan Relatif

Variabel	Sumbangan Efektif	Sumbangan Relatif
Kepemimpinan Guru	13,8%	28,9%
Motivasi Kerja	25,8%	53,9%
Efikasi Diri	8,2%	17,2%
Total	47,8%	100%

Hasil koefisien regresi penelitian serta persentase sumbangan efektif berbeda dengan hasil yang didapatkan pada penelitian sebelumnya, yaitu 0,358 (Rahmadiana et al., 2020). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, utamanya yaitu perbedaan waktu penelitian yaitu pada saat kondisi pandemi COVID-19. Adanya pandemi COVID-19 ini mengubah tatanan sistem kegiatan belajar mengajar di sekolah yang semula tatap muka secara penuh menjadi pembelajaran jarak jauh (Ilmi et al., 2020). Guna mengatasi permasalahan tersebut, guru, dan civitas sekolah dituntut untuk melakukan perubahan besar-besaran dan menerapkan inovasi-inovasi pembelajaran (Salsabila et al., 2020). Perbedaan inilah yang kemudian menyebabkan adanya beda perolehan nilai koefisien regresi. Selain itu, kurangnya pelatihan, beban kerja yang berlebihan dan kepercayaan diri yang rendah (Aziz et al., 2020) juga menyebabkan perbedaan pada besar pengaruh kepemimpinan guru terhadap kinerja di masa pandemi. Meskipun terdapat perbedaan hasil mengenai besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, kedua penelitian ini sepakat bahwa kepemimpinan guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Adanya kepemimpinan guru menstimulus keterampilan dan faktor lain yang akan meningkatkan kinerja, seperti keterampilan mengajar yang lebih baik melalui adanya koordinasi perbaikan dengan sejawat lain, iklim sekolah yang lebih baik, dan hubungan relasi baik dengan sejawat maupun civitas sekolah lain (Kilinç, 2014; Muijs & Harris, 2003).

Kepemimpinan guru juga memberi dampak pada praktek pengajaran, instruksional, serta profesionalisme guru (Harris & Jones, 2019) melalui kolaborasi, *peer teaching*, dan adanya diskusi bersama untuk mengatasi permasalahan pengajaran yang ada. Adanya kolaborasi dalam upaya perbaikan profesionalitas pada kepemimpinan guru akan berdampak pula pada meningkatnya kerja sama dan komunikasi yang terbangun antar sesama guru (Cheung et al., 2018). Peningkatan kolaborasi dan komunikasi antar guru akan menjembatani terciptanya kinerja guru yang baik pula (Wenner & Campbell, 2017).

Kepemimpinan guru yang melahirkan baiknya kolaborasi, komunikasi, dan upaya perbaikan serta pemecahan masalah bersama sangat penting bagi keberlangsungan kinerja guru di era pandemi yaitu dengan membuka kesempatan bagi civitas sekolah untuk saling berdiskusi dan melakukan upaya perbaikan bersama mengenai metode, strategi, dan perencanaan pembelajaran apa yang dianggap tepat dalam kondisi tidak ideal dimasa pandemi ini (Honigsfeld & Nordmeyer, 2020).

Hipotesis 2: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru serta hubungan kedua variabel berbanding lurus secara positif. Fakta ini didukung oleh data hasil perhitungan nilai koefisien regresi sebesar 0,316 dan sumbangan efektif sebesar 25,8%. Hasil data perolehan ini dapat ditafsirkan bahwa saat nilai motivasi naik sebesar satu satuan, maka nilai kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,316 satuan, dan hubungan keduanya bersifat positif. Sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja guru juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK (Ardiana, 2017) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,406. Perbedaan hasil perhitungan koefisien regresi ini dapat disebabkan oleh hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru seperti hubungan maupun kepuasan guru dalam pekerjaan, nilai/value diri, serta bagaimana kondisi lingkungan dan dukungan pada pekerjaan yang dilakukan (Shikalepo, 2020). Perbedaan antara kedua penelitian ini dapat terlihat jelas salah satunya yaitu waktu dan kondisi saat penelitian dilakukan. Sebagaimana diketahui bahwa saat penelitian ini dilakukan, di Indonesia sedang mengalami kondisi pandemi COVID-19 yang berdampak pada kondisi mengajar menjadi tidak ideal.

Berdasarkan data perhitungan uji hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan adanya motivasi akan berpengaruh pada pribadi guru yaitu menjadikan guru lebih mengerti tujuan dan keteguhan dalam menjalankan profesi berikut ketahanan mereka dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terdapat didalamnya. Motivasi kerja yang baik pada diri guru akan meningkatkan nilai-nilai yang ada pada diri mereka yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja guru (Sudirman et al., 2021).

Guru yang memiliki motivasi yang baik, baik pada sebelum memulai kegiatan ataupun secara terus menerus berkesinambungan dalam menjalankan kegiatan sesuai profesi mereka akan menjadikan guru dapat memulai pengajaran, serta mempertahankan kualitas kinerja mereka terlepas dari tantangan sulit yang mungkin mereka hadapi (Han & Yin, 2016). Waktu penelitian dilaksanakan bertepatan dengan adanya pandemi COVID-19 di Indonesia yang merubah sistem dan tatanan pelaksanaan pendidikan, hal ini tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi guru dalam menjalankan tugas mereka. Kondisi-kondisi yang tidak ideal seperti situasi belajar mengajar yang tidak familiar, serta tantangan pelaksanaan pendidikan secara daring yang tentunya memerlukan penyesuaian-penyesuaian dalam waktu cepat sehingga dalam pelaksanaannya membutuhkan motivasi guru yang baik pada awal ketika akan memulai suatu pengajaran dengan metode yang baru, ataupun untuk terus bertahan dalam melaksanakan kegiatan tersebut meskipun dihadapkan pada kendala-kendala yang sulit. Guru yang termotivasi dengan baik akan senantiasa melakukan perbaikan-perbaikan dalam hal pengajaran dan instruksional yang akan berdampak pada baiknya kinerja mereka di sekolah (Suson et al., 2020).

Pengajaran pada saat pandemi COVID-19 yang kompleks dan rumit menjadikan motivasi sebagai hal esensial yang harus dimiliki guru. motivasi kerja yang tinggi khususnya pada hal antusiasme guru akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru dalam menjalankan peran mereka (Aliyyah et al., 2020). Selain itu, motivasi intrinsik yang baik memiliki hubungan langsung dan positif terhadap kelanjutan guru dalam melakukan pengajaran berbasis *online* terlepas dari permasalahan dan kesulitan-kesulitan yang mereka temui di dalamnya. Motivasi intrinsik yang dimiliki oleh guru juga berhubungan secara negatif terhadap *burnout* dan stress akibat teknologi atau yang disebut sebagai *technostress* (Panisoara et al., 2020).

Hipotesis 3: Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis ketiga didapatkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan hubungan antar kedua variabel tersebut bersifat positif. Penarikan kesimpulan hipotesis ini didukung data hasil perhitungan nilai koefisien regresi sebesar 0,256 dan nilai sumbangan efektif sebesar 8,2% serta nilai signifikansi 0,208. Terdapat penelitian lain yang membahas mengenai adanya pengaruh dan hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja juga ditemukan yaitu penelitian yang dilakukan di universitas di Jordania (Haddad & Taleb, 2016). Selain itu, terdapat data penelitian lain yang menggambarkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,16 (Liou et al., 2017) dan 0,26 (Ereno & Nunez, 2014). Perbedaan perolehan nilai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa alasan seperti adanya perbedaan pengalaman guru dalam menghadapi suatu permasalahan, adanya pengalaman bimbingan dari ahli dalam menghadapi permasalahan, adanya contoh serta panutan dalam menjalani profesi, dan adanya koneksi serta hubungan dengan ahli (Clark & Newberry, 2019; Ereño & Nunez, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan hubungan keduanya bernilai positif. Hal ini dikarenakan adanya efikasi diri pada diri guru akan berpengaruh terhadap ketahanan mereka terhadap permasalahan yang dihadapi, tindakan yang mereka lakukan, dan juga kegigihan serta kecenderungan mereka dalam memilih dan mencapai tujuan. Akan tetapi, pengaruh efikasi diri ini sangat bergantung dengan kondisi dan praktik kegiatan yang dilakukan oleh guru (Vancouver & Kendall, 2006). Adanya kondisi-kondisi yang tidak menguntungkan saat guru melaksanakan pekerjaannya dapat menjadi faktor lain yang menyebabkan pengaruh efikasi diri menjadi tidak berdampak signifikan pada kinerja guru.

Apabila melihat waktu pelaksanaan penelitian yang berlangsung saat pandemi COVID-19 yang merupakan kondisi tidak biasa dan baru bagi guru ini dapat memberi sumbangsih pada pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja mereka. Hal ini serupa dengan pernyataan pada penelitian lain yang menyatakan bahwa keadaan familiar dapat berasal dari pengalaman pribadi seseorang dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap efikasi diri mereka (Wright et al., 2016). Pernyataan serupa juga dinyatakan pada penelitian lain yang menjelaskan bahwa efikasi diri guru bergantung pada beberapa hal seperti pengalaman dalam menguasai suatu hal, pengalaman dalam teaching model, dan persuasi verbal guru kepada diri mereka sendiri (Clark & Newberry, 2019).

Kondisi pandemi mengharuskan terjadinya perubahan sistem belajar mengajar dari sistem semula berupa tatap muka secara penuh menjadi daring yang memberi dampak pada efikasi diri guru di sekolah. Adanya keterbatasan guru dalam pemahaman dan pengalaman menggunakan sistem pembelajaran jarak jauh serta kurang meratanya kesempatan akses perangkat penunjang pembelajaran jarak jauh akan berdampak pada kepercayaan diri guru akan kemampuan mereka dalam menjalankan pengajaran yang baik. Hal ini kemudian akan berpengaruh pula pada kinerja guru saat melaksanakan pembelajaran. Adanya integrasi teknologi yang baik dan efikasi diri guru yang baik akan saling berhubungan secara positif dengan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran berbasis internet dan teknologi komputer (Dolighan & Owen, 2021). Selain itu, rendahnya keterkaitan dan interaksi baik antara siswa dengan guru maupun sesama guru dalam bentuk kolaborasi sejawat akan turut menghambat kinerja dan hasil dari pembelajaran jarak jauh yang dilakukan guru di sekolah (Cardullo et al., 2021).

Hipotesis 4: Adanya pengaruh kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja guru

Hasil uji hipotesis keempat didapatkan bahwa kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi diri guru secara berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru. Adanya ketiga variabel ini secara simultan akan memberi pengaruh satu sama lain sehingga kemudian akan memberi dampak pada kinerja guru. Guru dengan kepemimpinan guru yang baik akan dapat melakukan kolaborasi sejawat, komunikasi, serta perbaikan instruksional maupun praktikal pada rekan sejawat guru lainnya. Adanya kolaborasi guru yang baik akan mendukung keberhasilan guru ketika mereka dihadapkan pada isu dan permasalahan bahkan yang belum pernah mereka temui sebelumnya, seperti tuntutan penggunaan ICT dalam pembelajaran secara menyeluruh ketika Indonesia menghadapi pandemi COVID-19. Kolaborasi baik antar guru maupun guru dengan siswa yang terus berlangsung dengan apik akan berdampak pada efikasi diri guru yang tetap terjaga dalam kondisi yang baik (Dolighan & Owen, 2021).

Adanya kepemimpinan guru yang baik juga akan memengaruhi guru untuk memiliki motivasi yang baik (Muijs & Harris, 2003). Selain itu, kepemimpinan guru juga membuat guru cenderung untuk memiliki otonomi dan aktif dalam partisipasi pengambilan keputusan di sekolah (Aziz et al., 2020). Guru yang memiliki otonomi dalam melaksanakan tugas mereka, turut serta dalam partisipasi pengambilan keputusan yang berpengaruh pada pekerjaan mereka, memiliki kerjasama yang baik dengan sejawat, serta memiliki kesempatan pengembangan keprofesionalan akan membantu guru untuk terus termotivasi yang akan berdampak pada kinerja mereka (Shikalepo, 2020). Guru dengan motivasi kerja yang baik akan menjaga efikasi diri mereka tetap baik sehingga mereka merasa mampu menghadapi permasalahan apapun dalam menjalankan profesi mereka. Masalah yang dihadapi dan kekurangan yang mereka miliki akan dianggap sebagai sebuah tantangan oleh guru dengan motivasi tinggi dan guru akan berusaha untuk mengatasi kendala yang ada serta melakukan perbaikan-perbaikan untuk mengatasi kekurangan yang mereka miliki (Pratiwi et al., 2021). Adanya motivasi yang baik juga membuat guru merasa lebih bernilai dan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan (Sudirman et al., 2021). Adanya kepemimpinan guru yang baik yang didukung dengan efikasi diri, dan motivasi yang baik, akan membuat guru melakukan kolaborasi dengan sejawat, membangun kerjasama yang baik, membina komunikasi yang hidup untuk membahas ide, permasalahan, maupun strategi yang

dapat ditetapkan bersama sehingga akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Selain itu, terdapat pernyataan yang sejalan dengan hasil hipotesis penelitian dimana kepemimpinan guru akan berdampak pada efikasi diri yang turut menjadi baik, meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga kemudian berdampak pada kinerja guru yang baik pula (Katzenmeyer & Moller, 2001). Berdasarkan paparan pembahasan hipotesis keempat, maka dapat dibuat persamaan regresi variabel independen kepemimpinan guru, motivasi kerja, dan efikasi diri guru dengan variabel dependen kinerja guru sebagai berikut:

$$Y = C + aX_1 + bX_2 + cX_3 + e$$

$$Y = 76,937 + 0,252X_1 + 0,316X_2 + 0,256X_3 + e$$

SIMPULAN

Terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu: kinerja guru dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepemimpinan guru. motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan dan positif. Efikasi diri guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. adapun kepemimpinan guru, efikasi diri guru, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang telah dilakukan ini hanya dapat mengungkapkan 47,8% faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam menjalankan profesi mereka di sekolah. Adapun sisanya yaitu sebesar 52,2% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini. Guna meningkatkan penelitian mengenai kinerja, peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai kinerja ditinjau dari faktor atau variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, hubungan interpersonal, atau kompetensi guru. Adapun metode penelitian lain yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya guna memperluas cakupan perolehan data yaitu dapat melalui wawancara, observasi, dan campuran wawancara dan alat bantu kuisioner yang spesifik dirancang untuk mengakomodir penelitian saat kondisi pandemi. Terima kasih kepada kepala sekolah dan guru-guru SMP Negeri 1 Bekasi, SMP Negeri 2 Bekasi, SMP Negeri 3 Bekasi, SMP Negeri 11 Bekasi, SMP Negeri 18 Bekasi, dan SMP Negeri 32 Bekasi atas kesediannya berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Aliyyah, R. R., Reza, R., Achmad, S., Syaodih, E., Nurtanto, M., Sultan, A., Riana, A., & Tambunan, S. (2020). The Perceptions of Primary School Teachers of Online Learning during the COVID-19 Pandemic Period : A Case Study in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(2), 90–109.
- Angeles, M. P. H. (2012). Teaching Efficacy, Interpersonal, Intrapersonal Skills and Teaching Performance in the Tertiary School. *IAMURE International Journal of Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.7718/ijss.v2i1.8>
- Ardiana, E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.549>
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Aziz, M. R., Andriani, D. E., & Suharyadi, A. (2020). *Indonesian Teacher Leadership Practices*. 511(Yicemap 2019), 142–146. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.030>
- Bandura, A. (2006). Guide to the construction of self-efficacy scales. *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*, 307–337.
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja guru profesional : instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian*. Arruz Media.
- Cardullo, V., Wang, C., Burton, M., & Dong, J. (2021). K-12 teachers' remote teaching self-efficacy during the pandemic. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 14(1), 32–45. <https://doi.org/10.1108/jrit-10-2020-0055>
- Cheung, R., Reinhardt, T., Stone, E., & Little, J. W. (2018). Defining teacher leadership: A framework. *Phi Delta Kappan*, 100(3), 38–44. <https://doi.org/10.1177/0031721718808263>
- Clark, S., & Newberry, M. (2019). Are we building preservice Teacher self-efficacy? A large-scale study examining Teacher education experiences. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 47(1), 32–47. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1497772>
- Dolighan, T., & Owen, M. (2021). *Dolighan, T., & Owen, M. (2021). Teacher efficacy for online teaching during the COVID-19 pandemic. Brock Education Journal*, 30(1), 95-95. 30(1), 95–116.
- Ereño, J. R., & Nunez, K. T. (2014). What makes a teacher a better teacher? A hierarchical regression analysis of self efficacy and commitment as predictors of faculty members job performance. *International Journal of Asian Social Science*, 4(4), 492–498.
- Fernet, C., Sencal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256–279. <https://doi.org/10.1177/1069072707305764>
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.

- Gillet, N., Vallerand, R. J., Lafrenière, M. A. K., & Bureau, J. S. (2013). The mediating role of positive and negative affect in the situational motivation-performance relationship. *Motivation and Emotion*, 37(3), 465–479. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9314-5>
- Haddad, S. I., & Taleb, R. A. (2016). The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities). *Computers in Human Behavior*, 55(October), 877–887. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.10.032>
- Han, J., & Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Harris, A., & Jones, M. (2019). Teacher leadership and educational change. *School Leadership and Management*, 39(2), 123–126. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1574964>
- Honigsfeld, A., & Nordmeyer, J. (2020). Teacher Collaboration During A Global Pandemic. *Educational Leadership*, 77(10), 47–50.
- Ilmi, Z., Darma, D. C., & Azis, M. (2020). Independence in Learning, Education Management, and Industry 4.0: Habitat Indonesia during COVID-19. *Journal of Anthropology of Sport and Physical Education*, 4(4), 63–66. <https://doi.org/10.26773/jaspe.201010>
- Katzenmeyer, M., & Katzenmeyer, B. (2004). *Teacher Leadership Self-Assessment (TLSA) Teacher Leadership Self-Assessment*. Professional Development Center, Inc.
- Katzenmeyer, M., & Moller, G. (2001). *Awakening The Sleeping Giant: Helping Teacher Develop as Leaders* (second edi). Corwin Press, Inc.
- Khayati, N., & Sarjana, S. (2015). Efikasi Diri dan Kreativitas Menciptakan Inovasi Guru Self-Efficacy and Creativity to Create Teacher Innovation. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(3), 243–262.
- Kilinc, A. Ç. (2014). Examining the relationship between teacher leadership and school climate. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(5), 1729–1742. <https://doi.org/10.12738/estp.2014.5.2159>
- Liou, Y. H., Daly, A. J., Canrinus, E. T., Forbes, C. A., Moolenaar, N. M., Cornelissen, F., Van Lare, M., & Hsiao, J. (2017). Mapping the social side of pre-service teachers: connecting closeness, trust, and efficacy with performance. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 23(6), 635–657. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1218329>
- Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher Leadership- Improvement through Empowerment. *Educational Management & Administration*, 31(4), 437–448.
- National Council of Educational Research and Training. (2013). *Performance Indicator (PINDICS) for Elementary School*. National Council of Educational Research and Training. <https://doi.org/10.1126/science.330.6006.913-b>
- Nugroho, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMK Negeri di Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 104–113. <https://doi.org/10.21009/jmp.08110>
- Panisoara, I. O., Lazar, I., Panisoara, G., Chirca, R., & Ursu, Simona, A. (2020). Motivation and Continuance Intention towards Online Instruction among Teachers during the COVID-19 Pandemic: The Mediating Effect of Burnout and Technostress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–28.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Rahmadiana, V., I Made Putrawan, & Miarsyah, M. (2020). Biological Teachers' Job Performance Based on Leadership and Trust. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(5), 181–187. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v6.i5.2019.385>
- Salsabila, U. H., Sari, L. I., Lathif, K. H., Lestari, A. P., & Ayuning, A. (2020). Peran Teknologi Dalam Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian dan Kajian Sosial Keagamaan*, 17(2), 188–198. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah.v17i2.138>
- Septiana, R., Ngadiman, & Ivada, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *JUPE-Jurnal Pendidikan Ekonomi UNS*, 2(1), 107–118.
- Shikalapo, E. E. (2020). The Role of Motivational Theories in Shaping Teacher Motivation and Performance: A Review of Related Literature. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, IV(IV), 64–76.
- Sudirman, A., Sherly, S., Candra, V., Dharma, E., & Lie, D. (2021). Determinants of Teacher Performance: Exploring the Role of Satisfaction and Motivation as Mediation. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 54(1), 68. <https://doi.org/10.23887/jpp.v54i1.32417>
- Suson, R., Anos, W., & Mamites, I. (2020). Factors Affecting the Motivational Factors of the 21st Century Educators. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 4953–4960. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207252>
- van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M. G., & ter Bogt, H. J. (2019). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901–928. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Vancouver, J. B., & Kendall, L. N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1146–1153. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1146>

- Wenner, J. A., & Campbell, T. (2017). The Theoretical and Empirical Basis of Teacher Leadership: A Review of the Literature. *Review of Educational Research*, 87(1), 134–171. <https://doi.org/10.3102/0034654316653478>
- Wright, B. J., O'Halloran, P. D., & Stukas, A. A. (2016). Enhancing Self-Efficacy and Performance: An Experimental Comparison of Psychological Techniques. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 87(1), 36–46. <https://doi.org/10.1080/02701367.2015.1093072>