

**PENGARUH PEMBERDAYAAN, EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SMKN 1 BALIKPAPAN**

Asfianty Abbas Hasan Yumus
asfiantyabbas@gmail.com
SMKN 1 Balikpapan

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of empowerment, self-efficacy and organizational culture on the teaching performance of teachers at SMK Negeri I Balikpapan, East Kalimantan Province, both separately and simultaneously. The research population was all teachers of SMK Negeri I Balikpapan, totaling 127 teachers and a sample of 82 people through purposive sampling technique. The research design is classified as ex-post-facto, with descriptive causal correlational research explanatory methods. Collecting data using a questionnaire instrument and study documentation. The results showed that there was a positive and significant effect of empowerment, self-efficacy, and organizational culture on the teaching performance of teachers at SMK Negeri I Balikpapan, East Kalimantan Province with the results of the study: Teacher Empowerment, Self-Efficacy, and Organizational Culture at SMKN I Balikpapan, East Kalimantan in good category, there is a simultaneous influence between teacher empowerment, self-efficacy, and organizational culture on teacher performance at SMK Negeri I Balikpapan, East Kalimantan, and there is a partial influence between teacher empowerment, self-efficacy, and organizational culture on teacher performance at SMK Negeri I Balikpapan Kalimantan East.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pemberdayaan, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri I Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur, baik secara terpisah maupun secara simultan. Populasi penelitian adalah seluruh Guru SMK Negeri I Balikpapan, yang berjumlah 127 guru dan sampel sejumlah 82 orang melalui teknik purposive sampling. Rancangan penelitian tergolong ex-post-facto, dengan metode eksplanatori penelitian kausal korelasional deskriptif. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuessioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberdayaan, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri I Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur dengan hasil penelitian : Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi di SMKN I Balikpapan Kalimantan Timur dalam kategori baik, terdapat pengaruh secara simultan antara pemberdayaan guru, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri I Balikpapan Kalimantan Timur, dan terdapat pengaruh secara parsial antara pemberdayaan guru, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri I Balikpapan Kalimantan Timur.

Kata kunci : pemberdayaan, efikasi diri, budaya organisasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Upaya pemberdayaan guru telah dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai program seperti penugasan studi lanjut bagi guru-guru yang belum sarjana (S1), Pemantapan Kerja Guru (PKG), dan Sertifikasi guru. Namun program pemerintah tersebut belum mampu menyentuh seluruh elemen guru dan sertifikasi guru dinilai memiliki pengaruh rendah terhadap profesionalisme guru dan peningkatan mutu pembelajaran.

Guru memiliki peranan yang sangat penting akan berhasil atau tidaknya pembelajaran yang berlangsung di sekolah. Hal ini sesuai dengan sebuah hasil studi di negaranegara berkembang yang membuktikan bahwa guru memberikan kontribusi tertinggi dalam pencapaian prestasi belajar (36%), kemudian disusul manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%) (Dirjen Dikdasmen dalam Sudrajat, 2016). Implikasinya adalah: apabila proses pembelajaran di sekolah berlangsung dengan kinerja guru yang tinggi, akan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi pula (Subroto, 2018:98). Pemberdayaan guru menjadi sangat penting karena melalui pemberdayaan guru tersebut, para guru akan mendapatkan ide-ide baru tentang proses belajar mengajar dan para guru juga akan mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar. Hal ini akan berdampak positif.

Pemberdayaan guru juga menyangkut pengembangan karakter bagi siswa merupakan proses yang tidak mungkin dilakukan dengan secara instan dan segera dapat diukur hasilnya. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki kegigihan dan motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas mengembangkan karakter positif tersebut. Kegigihan dan motivasi sangat terkait dengan konstruk rasa kemampuan diri (*efikasi diri*) di mana rasa efficacy yang tinggi cenderung mendorong guru untuk berusaha keras mengajar dengan sebaik-baiknya

meskipun dalam situasi-situasi yang menghambat.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru telah dibuktikan, misalnya oleh Lasarie dan Gusniarti (2009) yang menemukan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan sikap guru terhadap program pendidikan inklusi dengan sumbangan efektif sebesar 28,4%. Agustin (2010:8) juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan Efikasi Diri dengan komitmen organisasi guru, dengan koefisiensi korelasi 0,793; dan sebagainya. SMKN 1 Balikpapan memiliki jumlah rombel sebanyak 72 rombel atau dengan jumlah siswa tahun ajar 2019/2020 sebanyak 2446 siswa terdiri dari 8 (delapan) program keahlian: Teknologi Konstruksi dan Properti, Teknik Ketenagalistrikan, Teknik Elektro, Teknik Mesin, Teknik Otomotif, Geomatika, Geologi Pertambangan, Teknik Informasi dan Komunikasi.

SMKN 1 Balikpapan memiliki banyak prestasi baik yang diraih oleh siswa, guru dan sekolah percontohan, selain itu prosentase guru berkualifikasi 98,28%, dengan guru bersertifikasi sebanyak 74,24%, hal ini menunjukkan bahwa selain terjadi beberapa peningkatan tetapi belumlah maksimal dan optimal, oleh karenanya Pemberdayaan dan *efikasi diri* guru perlu lebih ditingkatkan guna mendapatkan kinerja yang semakin baik.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan inkonsistensi temuan sehingga menimbulkan kesenjangan penelitian (*research gap*). Penelitian Jumari (2013) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian dari Nur Chasanah menunjukkan pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Penelitian Ahmad Lutf (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Penelitian Jumari (2013)

menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan.

Penelitian Rumanita Rohmawati (2019) menunjukkan *self-efficacy* dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif terhadap *knowledge donating*. Sedangkan *self-efficacy*, kompetensi profesional dan *knowledge donating* juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. *Knowledge donating* terbukti mampu menjadi variabel intervening antara *self-efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Mangkuprawira (2017) menyebutkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Wibowo (2018) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2015), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2015).

Budaya Organisasi Sekolah

Menurut Osborn (2015), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Munandar (2017:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.

Menurut Siswadi (2016), budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Sembiring (2018) menyatakan budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi sekolah menjadi cara untuk memahami,

memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Pemberdayaan Guru

Menurut Ugboro (2006) pemberdayaan sebagai proses untuk menambah kemampuan diri karyawan dengan cara mengidentifikasi kondisi yang cenderung melemahkan karyawan kemudian memperbaikinya dengan cara menggabungkan praktek formal organisasi dan teknik informal yang terbukti dapat menambah informasi tentang peningkatan kemampuan individu.

Dehkordi (2015) menyatakan inti dari konsep pemberdayaan merupakan bentuk kekuatan dan efektivitas organisasi yang menjadi semakin berkembang sebagai hasil dari pembagian otoritas dan kontrol oleh atasan kepada bawahannya. Pembagian otoritas dan kontrol tersebut menjadi suatu metode untuk meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan pada tingkatan rendah di dalam organisasi dan memperkaya pengalaman kerja karyawan. pemberdayaan karyawan penting karena merupakan suatu metode yang dapat meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan secara mandiri kemudian dapat digunakan untuk mendayagunakan atau memberikan kekuatan kepada karyawan.

Menurut Eddy Papilaya (2016) pemberdayaan adalah upaya untuk membangun kemampuan masyarakat, dengan mendorong, memotivasi, membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki dan berupaya untuk mengembangkan potensi itu menjadi tindakan nyata.

Dengan demikian dapat disimpulkan pemberdayaan adalah upaya seseorang maupun kelompok agar tercipta kemandirian. Kemandirian itu dapat dicapai melalui berbagai kegiatan pemberian keterampilan, pengembangan pengetahuan, penguatan kemampuan atau potensi

dari segi ekonomi, sosial, budaya, maupun pendidikan untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi.

Efikasi Diri

Menurut Albert Bandura (2015), efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Nur Ghufroon & Rini Risnawita (2016) menyatakan, efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Efikasi diri merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi hambatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah eksplanatori atau penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X1) dan variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2015:97)

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

X₁ : Pemberdayaan Guru

X₂ : Efikasi Diri

X₃ : Budaya Organisasi

a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂, ..., X_n = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMKN 1 Balikpapan terletak di Sepinggian, Kelurahan Sepinggian Raya, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Provinsi Kalimantan Timur. Dari jumlah populasi 103 guru SMKN 1 Balikpapan yang sudah berstatus ASN (Aparatur Sipil Negera) dan sebagai guru tetap, diambil responden sesuai dengan rumus Slovin dan ditetapkan sebanyak 82 responden.

Deskripsi responden berdasar jenis kelamin menunjukkan laki-laki 49 responden atau 59,8%, dan perempuan sebanyak 33 responden atau 40,2%. Masa kerja responden menunjukkan bahwa guru yang telah bekerja di bawah 10 tahun adalah sebanyak 8 orang responden atau

9,8%, masa kerja 10 tahun sampai dengan 14 tahun sebanyak 34 orang responden atau 41,5%, masa kerja 15 tahun sampai dengan 24 tahun sebanyak 21 orang responden atau 25,6%, sedangkan masa kerjanya lebih dari 25 tahun adalah sebanyak 19 orang responden atau 23,2%.

Tingkat pendidikan responden menunjukkan responden yang memiliki jenjang pascasarjana (S2) sebanyak 22 responden atau 26,8%, sarjana (S1) sebanyak 59 orang atau 72%, dan pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 1,2%. Usia responden menunjukkan responden dengan usia di bawah 39 tahun sebanyak 21 orang responden atau 25,6%, responden dengan usia antara 40 sampai dengan 49 tahun sebanyak 15 atau 18,3%, yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 46 orang responden atau 56,1%.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel pemberdayaan (X₁), efikasi diri (X₂), dan budaya organisasi (X₃), terhadap kinerja guru (Y).

Hasil uji regresi linier berganda dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,863	1,407		-2,746	,007
	Pemberdayaan	,165	,060	,135	2,752	,007
	Efikasi Diri	,377	,034	,463	11,022	,000
	Budaya Organisasi	,419	,043	,484	9,664	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model regresi yang didapatkan berdasarkan tabel adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,863 + 0,165 X_1 + 0,377 X_2 + 0,419 X_3$$

$$1. \beta_1 = 0,165$$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel

X_1 (Pemberdayaan) semakin baik, maka Kinerja Guru (Y) juga semakin baik.

$$2. \beta_2 = 0,377$$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel

X_2 (Efikasi Diri) semakin baik, maka Kinerja Guru (Y) juga semakin baik.

$$3. \beta_3 = 0,419$$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan apabila variabel X_1 (Pemberdayaan), X_2 (Efikasi Diri) dan X_3 (Budaya Organisasi) semakin baik, maka Kinerja

Guru (Y) juga semakin baik.

Berdasarkan hasil regresi tersebut diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel X terhadap Y sebesar 92,3% dan sisanya sebesar 7,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi.

Uji Hipotesis Koefisien Model Regresi

Pengujian koefisien model regresi dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Balikpapan ataukah tidak. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian koefisien model regresi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4188,111	3	1396,037	311,433	,000 ^b
	Residual	349,645	78	4,483		
	Total	4537,756	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Predictors: (Constant): Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 3$ dan $n_2 = 79$ adalah sebesar 2,720. Jika nilai F hasil penghitungan pada f hitung dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($311,433 > 2,720$). Selain itu, pada tabel juga didapatkan nilai *signifikansi* sebesar

$0,000 < 0,05$. Jika *signifikansi* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikansi* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,920	2,117

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri, Budaya Organisasi

Pada tabel 3 menunjukkan nilai R Square 0,923, artinya pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y adalah sebesar 92,3%.

Pembahasan

Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada uji t atau parsial dinyatakan Pemberdayaan Guru berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Balikpapan, ini dapat dilihat dari nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,752 > 1,991$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan Pemberdayaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Samsilayurni (2019) yang menyebutkan, Pemberdayaan Guru oleh Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN sekecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada uji t atau parsial dinyatakan efikasi diri memiliki koefisien regresi sebesar 11,022. Berarti nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($11,022 > 1,991$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Atau dengan kata lain Efikasi Diri mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Balikpapan.

Hal ini sesuai pula dengan hasil penelitian Salimah & Ceacilia Sri Mindarti (2017), efikasi diri guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa tinggi atau rendahnya kinerja guru di pengaruhi oleh tinggi rendahnya efikasi diri guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasar pada perhitungan hasil penelitian didapat bahwa statistik uji t sebesar 9,664 dengan *signifikansi* sebesar

0,000. Nilai statistik uji $|t_{hitung}|$ tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($9,664 > 1,991$) dan *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Balikpapan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, Nuryetty Zein (2018) budaya organisasi dengan kinerja guru diperoleh pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,741. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Trihana Susilawati (2018), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja guru pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja guru pun akan mengalami penurunan.

Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari distribusi pengaruh simultan (uji F) didapatkan nilai F_{tabel} dengan *degrees of freedom* (df) $n_1 = 3$ dan $n_2 = 79$ adalah sebesar 2,720. Jika nilai F hasil penghitungan pada f hitung dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} hasil penghitungan lebih besar daripada F_{tabel} ($311,433 > 2,720$). Selain itu, pada tabel juga didapatkan nilai *signifikansi* sebesar $0,000 < 0,05$. Jika *signifikansi* dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka *signifikansi* lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil keputusan H_0 ditolak pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel X1, X2 dan X3 terhadap variabel Y. Sedangkan besar artinya pengaruhnya adalah sesuai dengan nilai R Square 0,923, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap variabel Y adalah sebesar 92,3%.

SIMPULAN

Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi di SMKN 1 Balikpapan Kalimantan Timur dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara parsial antara Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Balikpapan Kalimantan Timur. Terdapat pengaruh secara simultan antara Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Balikpapan Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Bandura, 2015, *Social Learning Theory*. Prentice-Hall, Inc., Boekaerts, Monique. New Jersey.
- Amstrong dan Baron. 1998. *Performance Management – The New. Realities*. Institute of Personnel and Development. London.
- Barnawi dan Arifin. 2018. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen. Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta.
- Basyirudin dan Usman. 2015. *Media Pendidikan*. Ciputat Press. Jakarta.
- Fajriana, 2017, *Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Holcim Indonesia Tbk Di Cilacap)*, Universitas Muhammadiyah Purworejo.
- H. M Daryanto. 2016. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta. Departemen Agama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua 2*. Ghalia. Bandung
- Samsilayurni. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan Guru Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Attractive: Innovative Education Journal*, vol 1, No. 1, 2019, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Salimah Salimah, Ceacilia Sri Mindarti. 2017. *Pengaruh Kompetensi*

Kepribadian Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Smk Negeri Se Sub Rayon 01 Kota Semarang), *Telaah Manajemen*, Vol 14 No 1 (2017).

- Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, Nuryetty Zein. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 40 Jakarta*, *Jurnal Tadbir Muwahhid*, Vol 2 No. 2 tahun 2018.
- Wibowo, Fx. Pudjo. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)*. SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 10, No 2 (2018).