



EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN SELF EFFICACY DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP NEGERI 3 BATANGHARI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Sri Mulyani¹, Sudirman Aminin², Sutrisni Andayani^{3*}, Harjoko⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Lampung, Indonesia

E-mail: mulyani.ad07imoet@gmail.com¹⁾
sudirman.am57@gmail.com²⁾
trisnimath.andy@gmail.com^{3)*}
harjoko.sangganagara@gmail.com⁴⁾

Abstrak

Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk mendeskripsikan *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja guru. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Subjek yang menjadi sumber data primer adalah kepala sekolah dan guru. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari literatur-literatur bacaan yang relevan serta dokumentasi dari sumber-sumber yang terkait. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dijelaskan bahwa pada aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) selalu antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan, memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja, dan memberikan inspirasi lebih dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Pada aspek dimensi level, *generality*, dan *strength* bahwa guru yang memiliki *self efficacy* tinggi tidak merasa gugup atau takut ketika berbicara di depan kelas, merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, selalu berkeyakinan bahwa pengetahuan bisa terus digali, dan selalu berpikir positif terhadap masa depan yang akan dihadapi. Berdasar pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Batanghari.

Kata kunci: *employee engagement*; kinerja guru; *self efficacy*

Abstract

Teacher performance is a description of the teacher's attitudes, skills, values and knowledge in carrying out their duties and functions, which is shown in their appearance, actions and work achievements. The aim of this research is to describe employee engagement in improving teacher performance. To describe self-efficacy in improving teacher performance. The research design used in this research is a qualitative descriptive research method. In this research, the sampling technique used was purposive sampling. The subjects who are the primary data sources are school principals and teachers. Secondary data sources can be obtained from relevant reading literature as well as documentation from related sources. The data collection techniques for this research are questionnaires, interviews, observation and documentation. Based on the results of the research and discussion, it can be explained that in the aspects of enthusiasm (vigor), dedication (dedication) and absorption (absorption) always enthusiastic about the work being done, have high dedication in work, and provide more inspiration in work so as to improve teacher performance. In the dimensions of level, generality, and strength, teachers who have high self-efficacy do not feel nervous or afraid when speaking in front of the class, feel confident in their abilities, always believe that knowledge can continue to be explored, and always think positively about the future. that will be faced. Based on the research results, it can be concluded that employee engagement and self-efficacy can improve teacher performance at SMP Negeri 3 Batanghari.

Keywords: *employee engagement*; teacher performance; *self-efficacy*

PENDAHULUAN

Guru merupakan tokoh sentral dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah, karena guru mempunyai peran, tugas dan kedudukan tersendiri dalam terselenggaranya keberhasilan pendidikan. Guru mempunyai dua tugas yaitu sebagai guru dan sebagai pendidik. Sebagai seorang guru, tugas guru adalah menawarkan dan menyampaikan banyak materi pendidikan kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik bertugas mengarahkan dan mengembangkan peserta didik menjadi pribadi yang berkompeten, aktif, kreatif dan mandiri. Oleh karena itu, hanya guru yang memiliki kualifikasi profesional tinggi dan hasil kerja yang baik yang dapat memenuhi tugas sulit sebagai guru tersebut.

Noor dan Andayani (2023) menyatakan “pengelolaan pendidikan merupakan bagian dari penyelenggaraan pendidikan yang meliputi pendirian, pengelolaan, pembinaan dan pengawasan. Pengelolaan pendidikan dilakukan menggunakan fasilitas yang ada, di mana kepala sekolah mengembangkan sekolah, memberi tanggung jawab dalam memberikan nasihat, saran, dan keputusan yang ditaati oleh semua warga disekolah untuk meningkatkan kinerja warga sekolah khususnya guru. Guru secara konsisten memberikan contoh langsung kepada siswa dengan sikap dan perilaku yang baik dan memberikan tugas yang tidak terlalu berat kepada siswa”.

Rahino, Noor, dan Andayani (2022:12) bahwa “Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”. Mangkunegara (2017:155) juga mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Helmi (2015 : 2) menyatakan bahwa “kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja guru berkenaan dengan kemampuan-kemampuan yang di capai, berupa prestasi yang di perlihatkan di bidang yang menjadi tanggung jawabnya”. Azeem dan Omar (2018 : 110) menyatakan bahwa “*the teachers performances are the most significant contribution in educational process that whatever policies may he lay down; eventually the teacher has to interpret and implement these policies through teaching learning process*”.

Dilihat dari Al-Qur'an dan Hadits, yang dimaksud dengan amal adalah keikhlasan dan kesiapan dalam melaksanakan tugas, ayat 105 surat At-Taubah menjelaskan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S. At-Taubah : 105)

Kemudian Nabi SAW bersabda dalam hadis riwayat Abu Daud Umar RA:

قَالَ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ :
إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ إِنَّمَا لِكُلِّ لِمْرٍ مَّا نَوَى. فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ
فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُسَيِّبُهَا أَوْ امْرَأَةً يَنْكُحُهَا فَهِجْرَتُهُ
إِلَى مَا هَجَرَ إِلَيْهِ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ)

Artinya: “Amirul mukminin Umar bin Khattab r.a, berkata, aku mendengar Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya amal perbuatan itu disertai niatnya. Barang siapa yang berpijak hanya karena Allah dan Rasulnya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia dan yang diharapkan atau wanita yang ia nikahi, Maka hijrahnya itu menuju apa yang ia inginkan”. (HR. Bukhari dan Muslim).

Oktaviani, Dudija, dan Sagala (2020:5467) menyatakan bahwa “*employee engagement* merupakan hubungan antara individu dengan organisasi. Proses bagaimana individu beradaptasi dengan lingkungan yang ada di organisasi, dan tingkat komitmen dapat tumbuh dengan cara organisasi memperlakukan setiap individu di dalam organisasi. Oleh karena itu kinerja akan sangat dipengaruhi dengan adanya *employee engagement* untuk terus berkomitmen menjadi bagian dari instansi melalui wujud usaha, kerja keras dan nilai-nilai yang ada pada instansi”. Muliawan, Perizade dan Cahyadi (2017 : 70) menyatakan bahwa “*employee engagement* adalah komitmen emosional pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti benar-benar peduli tentang pekerjaan dan organisasi”.

Atthohiri (2021 : 1092) menyatakan bahwa “*employee engagement* dicirikan dengan adanya gairah (*vigor*), dedikasi dalam bekerja (*dedication*), dan penghayatan selama bekerja (*absorption*), ketiga hal tersebut mengakibatkan rasa keterlibatan yang tinggi sehingga membuat karyawan merasa positif dan puas”. Selanjutnya Irawati, Alfizar, dan Mashita (2021 : 54) menyatakan bahwa “*employee engagement* sering juga diartikan sebagai bentuk keterikatan, keterlibatan dan antusiasme seorang atas pekerjaan yang dilakukannya”.

Mudrikah, Kusmuriyanto, dan Widodo (2022) menyatakan bahwa “*self efficacy* merupakan persepsi bagi seorang guru mengenai kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. *Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri individu atau kemampuan individu dalam memperkirakan kemampuan dirinya yang meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan”.

Ali dan Wardoyo (2021:368) menyatakan bahwa “*self efficacy* ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Individu dengan *self efficacy* rendah akan menghindari banyak tugas, khususnya yang menantang dan sulit, sedangkan yang *self efficacy* tinggi akan mengerjakan tugas-tugas yang menantang dan sulit, karena akan lebih

berusaha untuk menguasai tugas tersebut dibandingkan guru yang memiliki *self efficacy* rendah”.

Efendi (2018 : 63) menyatakan bahwa “*self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu”. Selanjutnya Jarnawi dan Utara (2016 : 60) menyatakan bahwa “*Self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”. Muttiwijaya dan Ariyanto (2019 : 1292) menyatakan bahwa “*Self efficacy* merupakan kepercayaan diri auditor bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, kepercayaan akan diri sendiri dan self control yang baik akan melahirkan audit judgment yang baik”.

Barokah (2017 : 261) “*self efficacy* sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan sejumlah tingkah laku yang sesuai dengan unjuk kerja (*performance*) yang dirancangnya”. Menurut Artha dan Supriadi (2018) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengontrol fungsi diri dan lingkungannya.

Tingginya *self efficacy* diharapkan akan memotivasi individu secara kognitif untuk berbuat secara tepat dan terarah, terutama bila tujuan yang akan dicapai adalah tujuan yang jelas. Pandangan individu terhadap *self efficacy*, akan menunjukkan seberapa besar usaha yang dikerahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan ketika menemui hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. *Self efficacy* selalu berkaitan dan akan berpengaruh pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu ketika mengalami persoalan. Cara untuk membedakan perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan *self efficacy* dari seorang individu yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat mengatasi suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik.

Pencapaian kinerja yang diperoleh oleh masing-masing guru masih belum maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari hasil survei yang masih dibawah standar dengan kategori rendah. Adapun aspek pencapaian kinerja guru yang harus dipenuhi secara maksimal yaitu pada aspek pedagogik, aspek sosial, aspek kepribadian, dan aspek profesionalisme. Aspek-aspek yang menjadi penilaian kinerja guru dalam penelitian ini yaitu kualitas hasil kerja, kecepatan/ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan *employee engagement* dalam meningkatkan kinerja guru. Dan untuk mendeskripsikan *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sumber data utamanya adalah kepala sekolah dan guru sekolah. Sedangkan sumber data sekunder adalah artikel terkait. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari literatur yang relevan dan artikel dari sumber yang berkaitan dengan penelitian ini seperti buku, jurnal ilmiah

dan sumber informasi lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Beberapa metode pengumpulan data pada penelitian ini antara lain wawancara, observasi, dan dokumen. Triangulasi dilakukan dalam penelitian ini untuk menjamin keabsahan data. Peneliti menggunakan triangulasi data dan triangulasi metodologi. Triangulasi data adalah ketika triangulasi data digunakan untuk mengeksplorasi keandalan informasi tertentu melalui metode dan sumber pengumpulan data yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Employee Engagement* dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Aspek Semangat (*Vigor*)

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel *employee engagement* terkait semangat (*vigor*), dapat dijelaskan bahwa guru di SMP Negeri 3 Batanghari yang memiliki *employee engagement* selalu memiliki energi yang tinggi ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja guru. Guru bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga guru selalu bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, efektif dan efisien. Guru yang memiliki *employee engagement* selalu bersemangat ketika bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Guru bersemangat ketika melakukan pekerjaan yang tidak melibatkan orang lain, dan bersemangat ketika ada tantangan dalam bekerja, dengan kata lain guru yang memiliki *employee engagement* sangat menyukai tantangan sehingga kinerja guru terus meningkat dengan adanya upaya yang dilakukan dari dalam diri individu tersebut.

Data hasil wawancara pada variabel *employee engagement* terkait aspek Semangat (*vigor*) dapat dijelaskan bahwa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah terjadwal. Ketika ada orang lain yang menjelek-jelekan pekerjaan yang sedang dilakukan, selalu diabaikan karena tidak akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Aspek Dedikasi (*Dedication*)

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel *employee engagement* terkait dedikasi (*dedication*), dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki *employee engagement* selalu antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan. Guru yang memiliki *employee engagement* memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja, dengan kata lain guru yang memiliki *employee engagement* sangat menyukai pekerjaan yang mampu memberikan inspirasi lebih dalam bekerja serta guru yang memiliki *employee engagement* memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

Data hasil wawancara pada variabel *employee engagement* terkait aspek dedikasi (*dedication*) dapat dijelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepala sekolah akan diterima dengan baik, dan dilaksanakan sebaik mungkin selama apa yang dikerjakan masih dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun, jika guru diberikan pekerjaan yang tidak dikuasai akan ditolak dengan baik karena jikapun diterima maka hasil pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal.

c. Aspek Penyerapan (*Absorption*)

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel *employee engagement* terkait penyerapan (*absorption*), dapat dijelaskan bahwa guru di SMP Negeri 3 Batanghari yang memiliki *employee engagement* selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan fokus, tidak senang bila harus izin untuk tidak bekerja, selalu bahagia ketika bekerja secara intens, selalu ingin bekerja dengan baik, guru yang memiliki *employee engagement* tidak ingin terburu-buru dalam mengakhiri pekerjaannya.

Guru yang memiliki *employee engagement* selalu memiliki energi yang tinggi ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja guru. Selalu bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, efektif dan efisien. Bersemangat ketika bekerja untuk mencapai kinerja yang baik, selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan yang tidak melibatkan orang lain, dan selalu bersemangat ketika ada tantangan dalam bekerja, dengan kata lain guru yang memiliki *employee engagement* sangat menyukai tantangan.

Data hasil wawancara pada variabel *employee engagement* terkait aspek penyerapan (*absorption*) dapat dijelaskan bahwa jika guru dilibatkan dalam suatu pekerjaan atau program kerja yang baru akan diterima dengan senang hati karena dapat melatih diri dan mengembangkan ilmu-ilmu yang baru.

Berdasar pada hasil deskripsi tersebut, maka dapat diketahui bahwa *employee engagement* pada aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) selalu antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan, memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja, dengan kata lain guru yang memiliki *employee engagement* sangat menyukai pekerjaan yang mampu memberikan inspirasi lebih dalam bekerja, dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

Guru yang memiliki *employee engagement* selalu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan fokus, tidak senang bila harus izin untuk tidak bekerja, selalu bahagia ketika bekerja secara intens, selalu ingin bekerja dengan baik, dan merasa nyaman dengan pekerjaannya dengan kata lain guru yang memiliki *employee engagement* tidak ingin terburu-buru dalam mengakhiri pekerjaannya. Guru yang terikat akan mengalami emosi positif (bahagia, gembira, dan antusiasme) dan dapat mengelola kemampuan dirinya untuk berkinerja secara baik dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. *Employee engagement* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Employee engagement juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Keterikatan guru terhadap sekolah, rekan kerja atau budaya sekolah bahkan akan visi dan misi sekolah akan mampu memberikan rasa nyaman dan rasa memiliki yang secara otomatis mampu mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hardianto, Suci, dan Hermawaty (2021) bahwa penelitian ini mencoba mengungkap peran kepuasan kerja dalam pengaruh motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja perawat sehingga sumbangan penelitian ini yaitu pada modifikasi pola hubungan antar variabel dimana kerangka pikir (*framework*) penelitian ini selanjutnya

yaitu pengaruh motivasi dan employee engagement terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan kerangka pikirnya, penelitian ini terdiri atas tujuh hipotesis yang diajukan, dengan demikian penelitian ini berusaha mengungkap pengaruh motivasi dan employee engagement terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hal ini diperkuat dengan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara employee engagement dengan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Setiawan dan Widjaja (2018:132) yang menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Hasil ini didukung penelitian Sastro dkk., (2018:22) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja”. Selain itu hasil ini didukung penelitian Arista dan Kurnia (2020:527) menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil ini juga didukung pendapat Handoyo dan Setiawan (2017:2) yang mengemukakan “*employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan”. Penelitian ini juga berhasil menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Primanda dan Azzuhri (2015:10) yang menyimpulkan “*employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Guru dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik tanpa adanya beban atau tekanan, dan bekerja menjadi hal yang menyenangkan. Kebaharuan penelitian yang dilakukan dibandingkan dengan penelitian relevan lainnya yaitu pada penelitian ini meliputi aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

2. *Self Efficacy* dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Aspek Dimensi level

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel *self efficacy* terkait Dimensi level, dapat dijelaskan bahwa guru di SMP Negeri 3 Batanghari yang memiliki *self efficacy* tinggi tidak merasa gugup atau takut ketika berbicara di depan kelas. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu percaya diri dengan kemampuannya, selalu merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, selalu berkeyakinan bahwa pengetahuan bisa terus digali sampai menjadi guru yang profesional, dan selalu berpikir positif terhadap masa depan yang akan dihadapi.

Data hasil wawancara pada variabel *self efficacy* terkait aspek dimensi level dapat dijelaskan bahwa reaksi ketika berbicara di depan kelas selalu dilaksanakan dengan senang hati karena rasa percaya diri yang kuat dan memiliki tanggungjawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Namun, ketika ada pekerjaan yang dirasa sangat sulit maka akan mencari tahu dan bertanya kepada orang yang lebih memahami pekerjaan tersebut.

b. Aspek *Generality*

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel *self efficacy* terkait *generality*, dapat dijelaskan bahwa guru yang memiliki *self efficacy* selalu memberikan hasil maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, selalu percaya diri dengan semua kemampuan yang dimiliki, dengan kata lain guru yang memiliki *self efficacy* selalu percaya diri, dan senantiasa bersabar dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan kinerja yang diharapkan. Guru di SMP Negeri 3 Batanghari yang memiliki *self efficacy* selalu berusaha mengerjakan tugas dengan baik walaupun merasa diri sudah tidak mampu untuk menyelesaikannya, akan berusaha membagi waktu dalam urusan pekerjaan dan urusan refreasing agar tidak mengganggu pekerjaan sebagai sesuatu yang pokok.

Data hasil wawancara pada variabel *self efficacy* terkait aspek *generality* dapat dijelaskan bahwa guru memiliki keyakinan tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena pekerjaan yang dilakukan sudah menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan dan dipenuhi dengan baik sesuai dengan jadwal yang ada.

c. Aspek *Strength*

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel *self efficacy* terkait *strength* dapat dijelaskan bahwa guru di SMP Negeri 3 Batanghari yang memiliki *self efficacy* selalu percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki sehingga kinerja guru terus meningkat, bersemangat mengikuti pelatihan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja guru, selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja sebagai seorang guru, memiliki target yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pantang menyerah sebelum target tersebut tercapai dengan baik, dan mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh walaupun tugas yang diberikan sangat banyak.

Data hasil wawancara pada variabel *self efficacy* terkait aspek *strength* dapat dijelaskan bahwa guru memiliki kekuatan yang bersumber dari hati karena pekerjaan yang dilaksanakan merupakan suatu kewajiban sehingga pekerjaan tersebut harus dikerjakan dengan baik dan bersumber dari hati. Guru bersungguh-sungguh dalam bekerja karena pekerjaan tersebut merupakan tanggungjawab yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak.

Berdasar pada hasil deskripsi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* pada aspek dimensi level, *generality*, dan *strength* pada guru yang memiliki *self efficacy* tinggi maka kinerjanya pun tinggi. Guru yang memiliki *self efficacy* tidak merasa gugup atau takut ketika berbicara di depan kelas. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan selalu percaya diri dengan kemampuannya. Guru yang memiliki *self efficacy* selalu merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, selalu berkeyakinan bahwa pengetahuan bisa terus digali sampai menjadi guru yang profesional, dan selalu berpikiran positif terhadap masa depan yang akan dihadapi.

Guru yang memiliki *self efficacy* selalu memberikan hasil maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, selalu percaya diri dengan semua kemampuan yang dimiliki,

dengan kata lain guru yang memiliki *self efficacy* selalu percaya diri, selalu bersabar dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan kinerja yang diharapkan, selalu berusaha mengerjakan tugas dengan baik walaupun merasa diri sudah tidak mampu untuk menyelesaikannya, dan selalu berusaha membagi waktu dalam urusan pekerjaan dan urusan refreking agar tidak mengganggu pekerjaan sebagai sesuatu yang pokok.

Individu dengan *self efficacy* rendah akan menghindari banyak tugas, khususnya yang menantang dan sulit, sedangkan yang *self efficacy* tinggi akan mengerjakan tugas-tugas yang menantang dan sulit, karena akan lebih berusaha untuk menguasai tugas tersebut dibandingkan guru yang memiliki *self efficacy* rendah.

Menurut Herawaty (2016), "*self efficacy* yang dimiliki oleh guru, dapat mengurangi tingkat kecemasan yang berlebihan dalam menghadapi kegiatan pemenuhan beban kerja sebagai bentuk kinerja guru. *Self efficacy* akan meningkatkan keinginan yang kuat dari guru untuk melaksanakan kegiatannya sebagai guru profesional. Motivasi yang kuat ini adalah representasi motivasi diri guru. Oleh karena itu, guru diharapkan mampu mencapai standar kualitas sumber daya manusia sebagai seorang profesional".

"Guru yang memiliki *self efficacy* tinggi akan meningkatkan keinginan mereka untuk selalu melaksanakan kegiatan yang mendukung kinerja mereka. Ini berarti *self efficacy* dalam bekerja guru harus selalu ditingkatkan untuk mendorong peningkatan kinerjanya. *Self efficacy* guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena itu sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan peraturan yang berlaku". (Herawaty, 2015)

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Julita, Herawaty, Gusri (2019) yang menyatakan bahwa "ada pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja guru matematika". Penelitian lain yang memperkuat penelitian ini adalah Herawaty (2016) "*Self efficacy* memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru". Hal ini sesuai dengan temuan bahwa semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin baik kinerja yang dilakukan dalam berbagai tugas dan tanggung jawab. Kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah akan berdampak pada tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Kebaharuan penelitian yang dilakukan dibandingkan dengan penelitian relevan lainnya yaitu pada penelitian ini meliputi aspek dimensi level, *generality*, dan *strength*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran bahwa *employee engagement* dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Batanghari pada aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) selalu antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan, memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja, dan memberikan inspirasi lebih dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. *Self efficacy* dapat meningkatkan kinerja guru di SMP

Negeri 3 Batanghari pada aspek dimensi level, *generality*, dan *strength* pada guru yang memiliki *self efficacy* tinggi maka kinerjanya pun tinggi.

Hendaknya pihak sekolah dapat memberikan motivasi untuk para guru dalam meningkatkan kinerja mengajar serta melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga mampu mengembangkan kinerjanya. Agar kinerja guru dapat meningkat, maka langkah yang harus dilakukan adalah meningkatkan *employee engagement* atau keterikatan guru terhadap sekolah. Terus menggali *self efficacy* yang ada pada diri seorang guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., dan Wardoyo, D.T.W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9 (1), h. 367-379
- Arista, D.W., dan Kurnia, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*. 518-528
- Artha, W. I., dan Supriyadi. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan *Self Efficacy* dalam Pemecahan Masalah Penyesuaian Diri Remaja Awal. *Psikologi Udayana*. I (1), h. 190-202.
- Atthohiri, N.A., dan Wijayati, D.T. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 9 (3). h. 1092- 1100.
- Azeem, N., dan Omar, M.K. (2018). *Exploring Teacher Performance: A Review Of Concepts And Approaches. Graduate Research In Education Seminar (GREduc). Revolutionising Research Practices in Education and Human Resource Development. Universiti Putra Malaysia. P. 108-118.*
- Barokah, H. (2017). Penerapan Model *Think Pair Share* Untuk Meningkatkan *Self Efficacy* Dan Pemahaman Konsep Matematika Siswa. *Jurnal Ekuivalen*. 30 (3), h. 261-266.
- Efendi, R. (2018). Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 2 (2), h. 61-67.
- Handoyo, A.W., dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*. 5(1), 1-8.
- Hardianto, T., Suci, R.P., dan Hermawaty, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (3), 63-79

- Helmi, A. (2015). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Pada Smp Negeri 2 Babahrot Aceh Barat Daya. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3 (1). h. 1-12.
- Herawaty, D. (2015). Profil Kompetensi Guru Matematika Jenjang SMP di Kota Bengkulu. *Jurnal Penelitian Pendidikan Matematika Dan Sains*. 22 (1), h. 77–83.
- Herawaty, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Self efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Review Pembelajaran Matematika (JRPM)*. 1(1), h. 71–85.
- Irawati, T., Alfizar, N., dan Mashita, R. (2021). Studi Komparatif Tingkat Employee Engagement Berdasarkan Masa Kerja Pada Guru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*. 2 (1), h. 53 – 60.
- Jarnawi dan Untara, K.A.A. (2016). Pengaruh Penerapan Pembelajaran *Blended Cooperative E-Learning* Terhadap *Self-Efficacy* dan *Curiosity* Siswa dalam Pelajaran Fisika di SMA Karuna Dipa Palu. *Jurnal Pendidikan Fisika Tadulako (JPFT)*. 4 (3), h. 60-65
- Julita, S., Herawaty, D., dan Gusri, S.A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika. *JUPITEK: Jurnal Pendidikan Matematika*. 2 (1), h. 31-34.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mudrikah, S., Kusmuriyanto, K., dan Widodo, W. (2022). Pengaruh Technostress Dan Computer Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Selama Pembelajaran Daring. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. 10 (2), h. 96-105
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. XIV (2), h. 69-78
- Muttiwijaya dan Ariyanto. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Skeptisisme Profesional, Independensi, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 27 (2), h. 1290-1315
- Noor, M., dan Andayani, S. (2023). *Pengelolaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah Muhammadiyah*. Prosiding SNPPM-5 (Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat). h. 34-41
- Oktaviani, D.A., Dudija, N., dan Sagala, E.J. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMK Nurul Islam Brebes. *e-Proceeding of Management*. 7 (2), h. 5465-5473.

- Primanda, A., dan Azzuhri, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. 2(2), 1-12
- Rahino., Noor, M., dan Andayani, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM Metro*. 7 (1), h. 10-20
- Sastro, A.S., Sunaryo, H., dan Khoirul ABS, M. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Arafura Marine CultureKepulauan Aru). *e-Jurnal Riset Manajemen*. 7(11), 14-24
- Setiawan, O.D., dan Widjaja, D.C. (2)018. Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 6(2), 120-134