Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir

Ismi Nurwita Putri[1], Happy Fitria[2], Misriani[3]
[1]SD Negeri 06 Rantau Panjang, [2,3]PPs Universitas PGRI Palembang, Indonesia
E-mail: isminurwita@gmail.com, happyfitria2006@gmail.com, missrianimuzar@gmail.com

Article Info
Article History
Received: 2023-07-12
Revised: 2023-08-22
Published: 2023-09-02

Keywords:
Self-Efficacy;
Organizational Climate;
Work Productivity.

Abstract
This study aims to determine the effect of teacher self-efficacy and organizational climate on the work productivity of SD Negeri Se District teachers, Ogan Ilir District. This type of research is quantitative research with a research design using an ex post facto research design. The sample in this study was a total of all SD Negeri teachers in Rantau Panjang District, Ogan Ilir Regency. consisting of 97 teachers. data collection technique using a questionnaire. Data analysis techniques using descriptive quantitative analysis techniques, and multiple regression. The results of this study state that 1) there is a significant influence of teacher self-efficacy on the work productivity of SD Negeri Se District teachers, Rantau Panjang District, Ogan Ilir Regency; 2) there is a significant influence of organizational climate on the work productivity of SD Negeri teachers in Rantau Panjang District, Ogan Ilir Regency; 3) there is a jointly significant influence of teacher self-efficacy and organizational climate on the work productivity of SD Negeri Se District teachers, Ogan Ilir Regency.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2023-07-12
Direvisi: 2023-08-22
Dipublikasi: 2023-09-02

Kata kunci:
Efikasi Diri;
Iklim Organisasi;
Produktivitas Kerja.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan desain penelitian penelitian *expost facto*. Sampel dalam penelitian ini adalah total seluruh guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. yang terdiri dari 97 orang guru. teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir; 2) terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir; 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir.

I. PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor penentu untuk mencapai proses pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu, guru harus memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi yang dimaksud adalah dapat bekerja secara teratur, konsisten, serta kreatif dalam menjalankan tugasnya. Dan kemantapan dalam bekerja. Produktivitas kerja memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan Pendidikan nasional guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing secara global. Produktivitas guru merupakan kunci bagi keberhasilan pencapaian hasil pembelajaran yang berkualitas sehingga menghasilkan lulusan berkompetensi yang berkarakter dan memiliki daya saing yang tinggi.

Produktivitas kerja dalam suatu sekolah, baik sekolah negeri maupun sekolah swasta hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji dan diteliti. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan juga efisiensi. Sesuatu dikatakan efektif apabila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran sesuai dengan tujuan yang diinginkan dan dikatakan efisien jika apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin.

Mengingat pentingnya produktivitas kerja guru dalam mewujudkan kualitas pendidikan dan pembelajaran di sekolah, maka perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan agar tujuan pendidikan dapat terwujud yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas baik. Dalam konteks

ini, usaha-usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja dari guru. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran peserta didik. Didukung oleh hasil penelitian dari (Supriadi, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan kemampuan kerja guru terhadap prestasi belajar siswa, peningkatan kemampuan kerja guru diikuti dengan peningkatan prestasi belajar siswa.

Produktivitas kerja guru merupakan hasil dari melaksanakan tugas-tugas pokok seorang guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja tidak sekadar memenuhi tuntutan pekerjaan, akan tetapi memiliki orientasi pekerjaan yang melebihi dari yang seharusnya dibebankan. (Sahertian, 1994) mengemukakan bahwa produktivitas kerja guru akan baik, jika kinerja guru dapat memenuhi beberapa kriteria, antaralain 1) guru dapat melayani pembelajaran secara individual maupun kelompok; 2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar; 3) mampu merencanakan dan juga menyusun persiapan pembelajaran; 4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar; dan 5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik.

Produktivitas kerja seorang guru tidak muncul dengan sendirinya, harus ada daya pendorong salah satunya adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan hasil yang diinginkan, sesuai tindakan mereka sendiri (Purwanto, 2021). Efikasi diri sebagai faktor internal dimana guru memiliki keyakinan yang lebih kuat dalam kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan sekolah dasar. Individu yang sangat efektif menghasilkan sumber daya yang lebih baik di lingkungan kerjanya untuk menangani tugas-tugas yang menuntut dalam semua situasi tertentu. Ini menghilangkan kemungkinan stres di tempat kerja dan membuat kehidupan kerja lebih baik.

Penjelasan di atas, didukung oleh penelitian dari (Abi Pawitri & Widiasavitri, 2019) membuktikan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu meningkatkan kreativitasnya dan adanya efikasi diri akan membuat individu tersebut lebih kreatif dalam proses pemecahan masalah. Adanya peran efikasi diri dalam mempengaruhi kreativitas juga dibuktikan dalam hasil penelitian dari (Purwanto et al., 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dan kreativitas guru. Dalam hal ini, efikasi diri yang tinggi, juga telah menciptakan karya-karya kreatif yang bermanfaat dalam pembelajaran. Dengan demikian, efikasi diri guru merupakan faktor penentu dari keberhasilan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan. Efikasi diri guru merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, serta sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki efikasi diri guru seperti yang telah disebutkan diatas, seorang guru akan merasa terbebani dengan seluruh tugas dan tanggungjawabnya.

Selain efikasi diri, produktivitas kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal salah satunya adalah iklim organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti juga akan menguji peran iklim organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian, motivasi berprestasi dan efikasi diri guru. dengan demikian, tinggi rendahnya kreativitas seorang guru juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini dikarenakan iklim organisasi menjadi dasar utama untuk dapat mengelola hubungan dan mengorganisasikannya di dalam suatu organisasi Pernyataan di atas didukung oleh hasil penelitian (Terry et al., 2018) yang menyatakan bahwa kreativitas guru memainkan peranan penting untuk mencapai tujuan belajar mengajar, dimana kreativitas guru juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kreativitas guru. Sementara kreativitas guru menjadi bagian terpenting dari kegiatan mengajar bahkan telah menjadi kunci utama dalam meningkatkan target belajar siswa yang sesuai dengan kepribadian mereka.

Kemudian penelitian dari (Nuswantoro et al., 2023) yang menyatakan bahwa bagaimana iklim organisasi mempengaruhi guru tersebut menjalankan perannya. Penelitian dari (Chang & Teng, 2017) yang menyatakan adanya korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan kreativitas guru saat mengajar ($r = 0.477$, $p < 0.001$). Penelitian dari (Vejian et al., 2016) juga menyatakan bahwa iklim sebuah organisasi mampu meningkatkan kreativitas dan dapat meningkatkan peluang pencapaian standar pendidikan. Dengan demikian, melalui iklim organisasi yang baik, juga dapat mendukung pencapaian standar sistem pembelajaran

(kurikulum) yang lebih baik. Di mana ini juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi dan efikasi diri dari seorang guru yang diperlukan guna mewujudkan pencapaian standar tersebut. Dengan demikian, kedudukan iklim organisasi tidak hanya diduga sebagai independen variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga dapat memediasi pengaruh antara independent variabel lainnya terhadap produktivitas.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5 September hingga 15 September 2022 dikemukakan fenomena yang berkaitan dengan efikasi diri guru yang rendah jika dilihat dari semangat kerja guru berdasarkan absensi guru disekolah masih banyak guru yang datang tidak tepat waktu dan kemauan kepercayaan diri guru dalam upaya meningkatkan kinerja masih dinilai belum maksimal. Guru belum mampu menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran yang membuat siswa kurang tertantang untuk belajar. Apalagi proses belajar mengajar dilaksanakan dalam situasi pandemi dan akan menggunakan kurikulum terbaru dimana proses belajar mengajar menggunakan kurikulum merdeka, guru dituntut untuk yaitu: (1) Guru dituntut untuk kreatif inovatif dalam metode, media, dan teknik pembelajaran; serta (2) Pola pikir guru berubah dalam melaksanakan pembelajaran. Sedangkan bagi siswa, yaitu: (1) Siswa belajar dengan menyenangkan; (2) Siswa lebih bergairah jika tatap muka

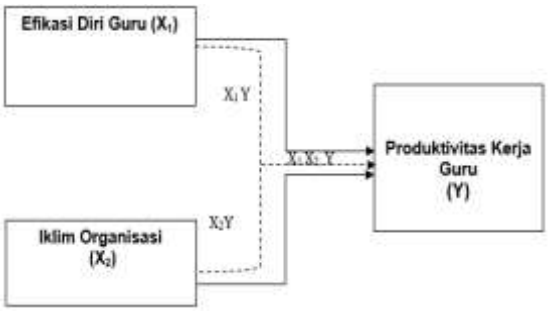
Selain itu, lingkungan sekolah yang belum mampu menunjang budaya berprestasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas guru di SD Negeri se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Oleh karena itu, masih terdapat guru yang belum memiliki kinerja yang maksimal. Dikarenakan semangat dan cara mengajar yang rendah mengakibatkan siswa juga kurang bersemangat ketika menerima materi pelajaran.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri se Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Kecamatan Rantau Panjang adalah salah satu kecamatan di wilayah Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. Kecamatan Rantau Panjang merupakan hasil pemekaran dari kecamatan Tanjung Raja. Terdapat 13 Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di 12 desa. Batas-batas wilayah kecamatan Rantau Panjang adalah sebagai berikut: Utara: Kecamatan Pemulutan Selatan, Timur: Kabupaten Ogan Komering Ilir; Selatan: Kecamatan Tanjung Raja dan Sungai Pinang; Barat; Kecamatan Indralaya, Indralaya Selatan dan Tanjung Raja Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan September 2022 sampai dengan Desember 2022. Penelitian ini menggunakan Paradigma Positivisme yakni paradigm berfikir yang menganggap kebenaran hanya diperoleh berdasarkan fakta empiris atau fakta indrawi saja. Dengan kata lain kebenaran hanya diperoleh dari satu faktor saja atau kebenaran bersifat tunggal (Kesumawati & Aridanu, 2017).

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong non baku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada. Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan. (Arikunto, 2009) memberi ciri-ciri harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas Efikasi diri guru (X_1) iklim organisasi(X_2) dan, Produktivitas Kerja Guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut:

1. **Hipotesis 1**
   H_{01} ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
   H_{01} diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. **Hipotesis 2**
   H_{02} ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
   H_{02} diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
3. **Hipotesis 3**
   H_{03} ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
   H_{03} diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$



Gambar 1. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji. Maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji r dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial.

Tabel 1. Uji Hipotesis Pengaruh Efikasi diri guru Terhadap Produktivitas Kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.031	6.419		1.407	.163
	Efikasi Dri	.425	.087	.421	4.898	.000
	Iklim Organisasi	.481	.101	.410	4.771	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru						

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20.00

Berdasarkan uji regresi sederhana di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 4.898> dari harga t tabel sebesar 1,661 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho_1 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Model hubungan iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas kerja guru dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi Y= 9.031+ 0.481. X2 Uji signifikansi persamaan regresi dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.031	6.419		1.407	.163
	Efikasi Diri	.425	.087	.421	4.898	.000
	Iklim Organisasi	.481	.101	.410	4.771	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru						

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20.00

Berdasarkan uji signifikansi variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang diperoleh nilai t hitung sebesar 4,771≥ harga t tabel sebesar 1,661 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho_2 ditolak, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, maka diperoleh nilai konstanta persamaan regresi (*a)* sebesar 9,031 dan nilai koefisien variabel bebas (b_1) sebesar 0,425 dan nilai (b_2) sebesar 0,481, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$Y = 9.031 + 0{,}425\ X_1 + 0.481\ X_2$

Artinya, produktivitas kerja guru mengalami peningkatan secara positif melalui efikasi diri guru dan iklim organisasi. Untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis, maka dilakukan uji simultan dengan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap variabel produktivitas kerja guru. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas (signifikan) < 0.005, maka Ho_3 di tolak
2. Jika nilai probabilitas (signifikan) > 0.005, maka Ho_3 di terima

Kemudian untuk uji F, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

H_{a4} diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_{04} diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel.}$

Tabel 3. Hasil analisis Regresi Berganda

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1944.832	2	972.416	56.944	.000[b]
	Residual	1605.210	94	17.077		
	Total	3550.041	96			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Efikasi Dri						

Sumber: Pengelolaan Data Menggunakan SPSS 20.00

Dari uji Anova di atas, diperoleh F hitung sebesar 56,944 dengan tingkat signifikansi 0,000 < nilai probabilitas α 0,05 sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (2,94) sebesar 3,09 sehingga F hitung > F tabel (56,944 > 3,09) sehingga Ho_3 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.740[a]	.548	.538	4.132
a. Predictors: (Constant), Variabel X2, X1				

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS 20.00

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diperoleh nilai R *square* sebesar 0,548 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 55% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang secara bersama-sama sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari uji Anova, diperoleh diperoleh F hitung sebesar 56,944 dengan tingkat signifikansi 0,000 < nilai probabilitas α 0,05 sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (2,94) sebesar 3,09 sehingga F hitung > F tabel (56,944 > 3,09) sehingga Ho_3 di tolak, artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Berdasarkan nilai R *square* sebesar 0,548 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 55% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang secara bersama-sama sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh guru serta semakin baik dan kondusif iklim organisasi sekolah maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja guru.

Hasil analisis di atas didukung oleh hasil penelitian dari Febriani (2022) yang menyatakan bahwa terdapat delapan independen variabel memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap dependen variabel kreativitas guru, yaitu: (1) iklim organisasi, *(2) extraversion, (3) agreeableness, (4) conscientiousness, (5) neuroticism, (6) openness,* (7) motivasi berprestasi, dan (8) efikasi diri. Iklim organisasi berpengaruh secara positif, artinya ketika iklim dalam lingkungan sekolah ini tinggi, maka kreativitas guru tinggi. Kreativitas guru akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri terhadap kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan suatu tugas atau permasalahan yang ada. Begitu juga sebaliknya, guru yang memiliki efikasi diri rendah akan merasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas atau permasalahan yang diberikan.

Tinggi rendahnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh guru dalam menyelesaikan masalah akan berdampak pada kreativitas guru. Semakin yakin seorang guru terhadap kemampuannya menyelesaikan masalah, maka akan semakin banyak cara yang dilakukan untuk dapat menyelesaikan setiap permasalahan. Dalam memikirkan cara-cara tersebut, maka kreativitas guru juga akan berkembang. Selain faktor yang bersifat internal, produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan suasana atau nilai yang mendasar untuk mengelola hubungan serta mengorganisasikannya di dalam suatu lembaga (Yusuf, 2013).

Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harus harmonis ini sangat mendukung terhadap produktivitas kerja individu dalam sebuah organisasi (Sopiah et al., 2020). Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan juga tenang tersebut memungkinkan seseorang untuk kerja lebih baik. Penciptaan iklim yang sesuai dengan keinginan para guru memerlukan kerjasama sehingga penciptaan iklim organisasi yang kondusif dapat berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja guru sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil analisis ini didukung oleh penelitian dari (Abi Pawitri & Widiasavitri, 2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri dan iklim kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja. Kemudian hasil penelitian dari (Luthfiah et al., 2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi iklim organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung. Kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor internal karyawan yaitu efikasi diri, efikasi diri memiliki peranan yang besar dalam mewujudkan engagement karyawan terhadap perusahaan (Sulaksono, 2015) sehingga karyawan bekerja dengan maksimal. Kinerja karyawan yang tinggi disebabkan oleh faktor individunya bukan karena faktor organisasinya.

Penelitian dari yang menyatakan bahwa, iklim sekolah dan juga efikasi mengajar berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Iklim sekolah mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.425. Sementara efikasi mengajar mempunyai korelasi positif dan signifika dengan kepuasan kerja guru sebesar 0.381. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa, koefisien determinasi (R^2) kepuasan kerja guru sebesar 0,32, yang bermakna bahwa 32 persen dapat dijelaskan atau diprediksi melalui variabel iklim sekolah dan efikasi mengajar. Sementara Sisanya 68 persen dapat diprediksi atau dijelaskan oleh variabel lain. Melalui kualitas lingkungan internal organisasi yang baik yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku dan kepuasan kerja guru. Demikian pula melalui efikasi diri mengarahkan individu untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Usaha dan kegigihan inilah kemudian menghasilkan kepuasan kerja.

Hasil uji statistik deskriptif variabel produktivitas kerja guru SD Negeri se Kecamatan Rantau Panjang dalam kategori sangat baik berjumlah 0 atau 0%, kategori baik berjumlah 50 atau 53,70%, kategori cukup baik sebesar 22 atau 25,50%, kategori kurang sebesar 10 atau 8,05%, dan kategori sangat kurang sebesar 15 atau 12,75%. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang dalam kategori baik. Hasil analisis ini menyatakan bahwa berdasarkan indikatornya yaitu (1) kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai, (2) semangat kerja, (3) pengembangan diri, (4) mutu, dan (5) efisiensi. Maka dapat dikemukakan bahwa guru memiliki kemampuan yang baik dalam upaya meningkatkan hasil yang dicapai, guru juga memiliki semangat kerja yang baik, guru memiliki kemampuan baik dalam melakukan pengembangan diri, memiliki kualitas yang baik, dan guru dapat menjalankan tugasnya dengan efisien.

Indikator produktivitas kerja guru yang paling dominan ialah mutu, dengan skor total 387 pada skala 1-5 terdapat pada pernyataan guru merencanakan pembelajaran dengan baik. Sedangkan indikator terendah ialah pengembangan diri, dengan skor total 324 pada pernyataan guru mendapatkan penghargaan dari kepala sekolah atas kinerjanya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh antara efikasi diri guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Berdasarkan uji regresi sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,898> dari harga t tabel sebesar 1,661 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho_1 ditolak.

Ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Berdasarkan uji signifikansi variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang diperoleh nilai t hitung sebesar 4,771 ≥ harga t tabel sebesar 1,661 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho_2 ditolak. Ada pengaruh secara bersama-sama antara efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang. Berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh F hitung sebesar 56,944 dengan tingkat signifikansi 0,000 < nilai probabilitas α 0,05 sementara F tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (2,64) sebesar 3,09 sehingga F hitung > F tabel (56,944 > 3,09) sehingga Ho_3 di tolak. Berdasarkan hasil uji estimasi, diperoleh nilai R *square* ffxx sebesar 0,548 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 55% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh efikasi diri guru dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rantau Panjang secara bersama-sama sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru.

DAFTAR RUJUKAN

Abi Pawitri, N. M., & Widiasavitri, P. N. (2019). *Peran efikasi diri dan motivasi berprestasi terhadap kecenderungan kreativitas dalam menulis karya ilmiah pada siswa SMA yang menjadi anggota kelompok ilmiah remaja (KIR) di Denpasar*.

Arikunto, S. (2009). Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (edisi revisi). In *Reinika Cipta*. Bumi Aksara.

Chang, J.-H., & Teng, C.-C. (2017). Intrinsic or extrinsic motivations for hospitality employees' creativity: The moderating role of organization-level regulatory focus. *International Journal of Hospitality Management*, *60*, 133–141.

Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2017). Statistik parametrik penelitian pendidikan. *Palembang: Noerfikri Offset*.

Luthfiah, S., Hasan, H., & Rasyidi, Z. (2021). The Influence of the Use of Information Technology on the Literacy Interest of Students at the Amuntai College of Al-Quran Science. *Proceedings of the 5th International Conference on Learning Innovation and Quality Education*, 1–11. https://doi.org/10.1145/3516875.3517011

Nuswantoro, P., Marsinah, M., Rahmi, E., & Purwanto, M. B. (2023). School Principal Leadership Style In Improving Teacher Professionalism. *International Journal of Technology and Education Research*, *1*(02), 19–27. https://doi.org/10.99075/ijeter/issue/view/16.v1i01.305

Purwanto, M. B. (2021). Peran Pendidik Dalam Menciptakan Kelas Yang Berkarakter Di Sekolah Dasar. *Jurnal PGSD Musi*, *4*(2), 148–162. https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jpgsdm/article/view/377

Purwanto, M. B., Devi, D., & Nuryani, N. (2020). Pembelajaran Era Distrutip Menuju Masyarakat 5.0. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG*.

Sahertian, P. A. (1994). *Profil pendidik proffesional*. Penerbit Andi Offset Yogyakarta.

Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(7), 335–341. https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO7.335

Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.

Supriadi, E. (2016). Kontribusi kepemimpinan kepala madrasah, kemampuan kerja guru dan iklim organisasi terhadap prestasi belajar siswa mts negeri jakarta selatan. *Tanzhim*, *1*(02), 1–18.

Terry, H., Umbase, R. S., Pelealu, A. E., Burdam, Y., & Dasfordate, A. (2018). Teacher creativity and school climate. *1st International Conference on Social Sciences (ICSS 2018)*, 708–710.

Vejian, G., Kamarudin, N., & Kadir, S. A. (2016). School creative climate: Factors influence fostering creativity school. *International Journal of Education and Training (InjET)*, *2*(1), 1–5.

Yusuf, A. (2013). Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri Se-Kota Semarang. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, *42*(2), 107–115. https://doi.org/10.15294/lik.v42i2.2920