PENGARUH PEMBERDAYAAN, EFIKASI DIRI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG

Reval Syahrul Refai[1], Khansa Shabihah[2]
[1,2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung
[1]revalsyahrul11@gmail.com, [2]Khansas@unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of empowerment, self-efficacy, and job satisfaction on teacher performance at the Sultan Agung Waqf Foundation in Semarang. This study employed a quantitative approach using an explanatory research design. The study population consisted of teachers at the Sultan Agung Waqf Foundation in Semarang, with a sample of 134 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The results indicate that empowerment has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.043. Self-efficacy also has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.045. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.004. Simultaneously, empowerment, self-efficacy, and job satisfaction have a significant effect on teacher performance, with an F-value of 11.455 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.609 indicates that 60.9% of the variation in teacher performance can be explained by empowerment, self-efficacy, and job satisfaction, while the remaining 39.1% is explained by other factors outside the research model. These findings suggest that enhancing empowerment, self-efficacy, and job satisfaction plays an important role in improving teacher performance at the Sultan Agung Waqf Foundation in Semarang.
Keywords: *Empowerment, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Teacher Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Populasi penelitian terdiri atas guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 134 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan

nilai signifikansi 0,043. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,045. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,004. Secara simultan, pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F sebesar 11,455 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa 60,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja, sedangkan 39,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru di Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.
Kata Kunci: Pemberdayaan, Efikasi diri, Kepuasan kerja, Kinerja guru.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam keberhasilan organisasi karena memiliki peran dalam mengarahkan dan mengelola berbagai sumber daya lainnya. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kontribusi setiap anggota melalui peran dan kinerja yang dimilikinya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia agar seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan secara optimal.

Kinerja karyawan mencakup hasil pekerjaan serta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode tertentu (Kasmir, 2019) Dalam lingkungan pendidikan, kinerja guru menjadi salah satu aspek penting karena berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran.

Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) Semarang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dasar dan menengah melalui berbagai unit pendidikan, mulai dari Kelompok Bermain dan Taman Kanak-Kanak (KB-TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) Islam Sultan Agung.

Berdasarkan data penilaian kinerja guru YBWSA periode 2023–2025, terdapat kecenderungan penurunan nilai rata-rata kinerja guru. Pada tahun 2023, rata-rata nilai kinerja guru mencapai 89,17, kemudian menurun menjadi 88,38 pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 87,92 pada tahun 2025. Penurunan tersebut

menunjukkan bahwa capaian kinerja guru belum mengalami peningkatan secara berkelanjutan selama periode pengamatan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja adalah pemberdayaan. Pemberdayaan guru dapat diwujudkan melalui pemberian kepercayaan, kesempatan untuk menyampaikan ide dan gagasan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian tanggung jawab. (Addisu Tukura, Salomon Sapo, 2023) menjelaskan bahwa pemberdayaan guru tercermin melalui keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengembangan profesional, dan pelatihan dalam jabatan. Penelitian (Weni Maulida, Rasto, 2021) juga mengindikasikan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain pemberdayaan, efikasi diri menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memiliki keyakinan untuk mencapai target pekerjaan, tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan, serta mampu mencari solusi dalam menyelesaikan permasalahan. Penelitian (Eka, S., & Sugiarto, A., 2022) serta (Jasim, 2025) menunjukkan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Faktor berikutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang tercermin melalui perasaan dan sikap positif individu terhadap pekerjaannya. (Robbins, Stephen P, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang diperoleh melalui evaluasi individu atas berbagai karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, serta kesesuaian pekerjaan dengan harapan individu.

Penelitian (Samudi, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian (Aledon D. Amiang, 2024) menunjukkan hasil berbeda, yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap teaching performance. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan

adanya ketidakkonsistenan temuan mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Berdasarkan kondisi penurunan nilai kinerja guru dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang, baik secara parsial maupun simultan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.

Populasi penelitian adalah seluruh guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang yang berjumlah 252 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 134 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form kepada guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat.

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel independen, yaitu pemberdayaan (X1), efikasi diri (X2), dan kepuasan kerja (X3), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y).

Data yang diperoleh selanjutnya diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian meliputi uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 134 responden, diperoleh hasil pengujian pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut.

Hipotesis	Variabel	Beta	t	Sig.	Keputusan
H1	Pemberdayaan Kinerja	0.064	0.547	0.043	Diterima
H2	Efikasi Diri Kinerja	0.213	1.944	0.045	Diterima
H3	Kepuasan Kerja Kinerja	0.339	2.929	0.004	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai F sebesar 11,455 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi memperoleh nilai R Square sebesar 0,609. Artinya, sebesar 60,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja, sedangkan 39,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan yang diberikan kepada guru, maka kinerja guru juga dapat meningkat.

Pemberdayaan guru merupakan proses pemberian wewenang, tanggung jawab, dan otonomi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pemberdayaan tersebut bertujuan meningkatkan inisiatif, kreativitas, dan kinerja guru.

Pelaksanaan pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian kepercayaan, kesempatan menyampaikan ide dan gagasan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian tanggung jawab. Hal tersebut dapat mendorong guru untuk berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Weni Maulida, Rasto, 2021) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian (Addisu Tukura, Salomon Sapo, 2023) menjelaskan bahwa pemberdayaan guru berkaitan dengan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengembangan profesional, dan pelatihan dalam jabatan.

Salah satu faktor yang menghambat pemberdayaan guru di lingkungan YBWSA adalah keterbatasan waktu untuk melaksanakan kegiatan pemberdayaan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh guru.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,045.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan

pekerjaan. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mampu menentukan target kerja, memiliki motivasi untuk mencapai tujuan, serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan.

Keyakinan terhadap kemampuan diri juga berkaitan dengan kemampuan guru dalam mencari solusi secara kreatif dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri dapat mendorong peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Eka, S., & Sugiarto, A., 2022) yang membahas pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian (Ianaturodiah, Eko Wahjudi, 2020) membahas pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian (Jasim, 2025) juga menunjukkan adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang dengan nilai signifikansi sebesar 0,004.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh sekolah maupun yayasan karena berkaitan dengan kinerja guru. Kepuasan kerja tercermin melalui perasaan dan sikap positif terhadap pekerjaan, terutama ketika kebutuhan, harapan, dan keinginan individu terpenuhi dalam lingkungan kerja.

Kondisi pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja,

peluang pengembangan diri, serta penghargaan dan pengakuan merupakan beberapa aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

Guru yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung memiliki antusiasme, ketekunan, dan komitmen dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja juga dapat mendukung produktivitas, meningkatkan fokus dalam bekerja, serta mendorong terciptanya hasil kerja yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Samudi, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Pemberdayaan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru secara Simultan

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang. Hasil tersebut dibuktikan melalui nilai F sebesar 11,455 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Pemberdayaan memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan memperoleh tanggung jawab. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan guru terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, kepuasan kerja

berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Penelitian (Yopita, 2026) menunjukkan bahwa pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis yayasan. Selanjutnya, penelitian (Fita Indri Lestari, 2026) menunjukkan bahwa budaya kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini mengenai pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,609 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian mampu menjelaskan 60,9% variasi kinerja guru, sedangkan 39,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang, dapat disimpulkan bahwa:

a. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,043 < 0,05.

b. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,045 < 0,05.

c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05.

d. Pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 11,455 dengan signifikansi 0,000.

e. Nilai R^2 sebesar 0,609 menunjukkan bahwa 60,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja, sedangkan 39,1%

dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Addisu Tukura, Salomon Sapo. (2023). The Effect of Teachers' Empowerment on Government Secondary Schools' Performance in Konso Zone Southern Ethiopia. Frontiers in Education, 8:1130113. doi: 10.3389/feduc.2023.1130113.

Aledon D. Amiang, R. A. (2024). Job Satisfaction, Self-Efficacy, and Motivation as Predictors of Mathematics Teaching Performance. International Journal of Multidisciplinary Research and Publications (IJMRAP), 25-31.

Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 6(1).

Fita Indri Lestari, M. N. (2026). The Effect of Work Culture, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Teachers Perfomance at Al-Irsyad 02 Elementary School , Cilacap. International Conference on Rural Development and Entrepreneurship (ICORE), 857-865.

Ianaturodiah, Eko Wahjudi. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen, dan Keuangan, Vol 2, No 4.

Jasim, T. Y. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Keterikatan Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan, 9(1), 110.

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi ke-5. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2022). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (UPDATE EIGHTEENH EDITION). New York: PEARSON PRENTICE HALL.

Samudi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pendeglang Banten. Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah : The Indonesian Journal of Islamic Studies, Vol 10, No 1.

Weni Maulida, Rasto. (2021). Peran Pemberdayaan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN, Vol. 6 No. 1, Januari 2021, Hal. 94-102.

Yopita, L. S. (2026). Empowerment, Self-Efficacy, and Teacher Performance: The Mediating Role of Employee Engagement in Foundation-Based Private Schools in West Kalimantan, Indonesia. Journal Ecomics Resources, Vol 9, No 1.