

Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Diri Guru SD Negeri Kecamatan Larangan Kota Tangerang

Nabila Kusuma Wardani, Siti Zulaikha, Heru Santosa

Universitas Negeri Jakarta

Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur

E-mail: nblksmwrnd@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the impact of self-efficacy and work environment on the self-development of elementary school teachers in Larangan Subdistrict, Tangerang City. Teacher self-development is considered an important element in improving the quality of education, which is influenced by internal factors such as self-efficacy as well as external factors such as the work environment. This study used a quantitative approach with an explanatory research model, involving 80 public elementary school teachers in Larangan Subdistrict, Tangerang City, as respondents. Data were collected through a questionnaire designed to measure self-efficacy, perceptions of the work environment, and level of self-development. The data were then analyzed using the Multiple Linear Regression Analysis method to determine the effect of the two independent variables on the dependent variable. The results showed that self-efficacy and work environment simultaneously had a significant influence on teacher self-development with a contribution of 64.4%. This finding suggests that teachers' belief in their abilities (self-efficacy) and the existence of a supportive work environment, such as positive interpersonal relationships, adequate facilities, and a conducive work atmosphere, are the main factors that encourage their self-development. Partially, self-efficacy and work environment each showed a significant positive influence. This study concludes that increasing teachers' self-efficacy and improving the work environment need to be prioritized to support teachers' professional development. The implications of this study are the need for training and mentoring to improve self-efficacy and policies that support a conducive work environment. These results are expected to be a reference for schools and policymakers in designing more effective teacher development programs.

Keywords: Self Development; Self Efficacy; Work Environment; Educational Management

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Larangan, Kota Tangerang. Pengembangan diri guru dianggap sebagai elemen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti *self-efficacy*, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model *explanatory research*, melibatkan 80 guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur *self-efficacy*, persepsi terhadap lingkungan kerja, dan tingkat pengembangan diri. Data kemudian dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk menentukan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan

terhadap pengembangan diri guru dengan kontribusi sebesar 64,4%. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan mereka (*self-efficacy*) dan keberadaan lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan interpersonal yang positif, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang kondusif, merupakan faktor utama yang mendorong pengembangan diri mereka. Secara parsial, *self-efficacy* dan lingkungan kerja masing-masing menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan *self-efficacy* guru dan pembenahan lingkungan kerja perlu menjadi prioritas untuk mendukung pengembangan profesional guru. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya pelatihan dan pendampingan untuk meningkatkan *self-efficacy* serta kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Hasil ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan dalam merancang program pengembangan guru yang lebih efektif.

Kata Kunci: Pengembangan Diri, Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Manajemen Pendidikan

Pendidikan adalah kunci untuk mencetak generasi emas yang cerdas, berkualitas, dan memiliki jiwa nasionalisme tinggi. Kemajuan suatu bangsa tidak akan terwujud tanpa adanya akses pendidikan yang memadai. Pendidikan tidak hanya mencetak pemimpin masa depan, tetapi juga mendorong inovasi dan transformasi yang nyata. Di era globalisasi yang penuh tantangan, pendidikan berkualitas menjadi salah satu kunci untuk mencetak generasi emas yang mampu membawa bangsa ini ke masa depan yang lebih baik. Kualitas pendidikan adalah investasi terbaik untuk masa depan bangsa. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan berdaya saing tinggi. Mereka akan menjadi agen perubahan yang mampu membawa bangsa ini maju dan sejahtera.

Kualitas pendidikan dapat tercermin dari kemampuan lembaga pendidikan dalam memaksimalkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Kurniawati, 2022). Kualitas pendidikan di Indonesia pada masa kini masih jauh dari kata ideal dan memerlukan perbaikan yang signifikan (Fitri, 2021; Hamasy, 2023). Berbagai kendala dan tantangan menghambat upaya untuk mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi. Hasil Program untuk Penilaian Siswa Internasional (PISA) tahun 2022 yang disampaikan oleh Menteri Pendidikan Nadiem Anwar Makarim menunjukkan adanya peningkatan peringkat Indonesia. Namun, secara detail, skor rata-rata siswa Indonesia dalam literasi, matematika, dan sains justru mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2018 (Napitupulu, 2023). Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) menyatakan bahwa skor rata-rata kemampuan membaca Indonesia mengalami penurunan sebesar 12 poin, sementara itu untuk skor rata-rata kemampuan matematika mengalami penurunan sebesar 13 poin, dan

kemampuan sains mengalami penurunan sebesar 13 poin dibandingkan dengan tahun 2018 (OECD, 2023). Berdasarkan data yang diperoleh dari UNESCO, Indonesia menempati peringkat ke-64 dari 120 negara dalam hal kualitas pendidikan, kemudian Indeks Perkembangan Pendidikan tahun 2015 juga menempatkan Indonesia pada peringkat ke-57 dari 115 negara (Safitri et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia belum membuahkan hasil yang sesuai dengan harapan.

Kualitas dan kompetensi guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pendidikan di Indonesia secara keseluruhan. Guru sebagai pendidik memegang peranan penting dalam membentuk generasi muda. Namun, rendahnya kualitas dan kompetensi guru menjadi salah satu faktor penghambat tercapainya tujuan pendidikan di Indonesia (Elitasari, 2022; Fitri, 2021; Kurniawati, 2022; Larasati, 2022). Berdasarkan data Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, kualitas dan kompetensi guru di Indonesia masih menjadi perhatian serius. Nilai rata-rata UKG nasional pada tahun 2021 yakni sebesar 53,02 dan 2022 yakni sebesar 54,05 berada di bawah target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 55 (Anjany and Rahman, 2024; Hilmiatussadiyah et al., 2024). Selain itu, persentase guru yang memiliki kompetensi di atas rata-rata (nilai minimal 80) juga masih tergolong rendah, tidak lebih dari 30% (Veirissa, 2021). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan dukungan yang memadai bagi pengembangan diri guru.

Pengembangan diri merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh setiap individu dengan tujuan untuk menggali potensi dan meningkatkan keterampilan yang dapat berguna dalam menyelesaikan tantangan hidup (Larassaty et al., 2023). Pengembangan diri adalah proses menggali potensi diri, mencapai tujuan hidup, membangun kepercayaan diri, menghadapi tantangan dengan kuat, menjalin hubungan yang positif, dan meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran berkelanjutan yang dapat dicapai melalui upaya untuk belajar dari kesalahan, menerima kritik dengan lapang dada, dan meningkatkan kepekaan emosional (Nuryanti et al., 2022). Sejumlah strategi dapat diimplementasikan untuk membangun ekosistem yang mendukung pengembangan diri dan profesional guru, yang pertama adalah strategi perubahan paradigma yang bertujuan untuk untuk menciptakan lembaga yang tidak hanya reaktif, tetapi proaktif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, kedua adalah strategi debirokrasi dengan tujuan untuk menghilangkan hambatan birokratik yang menghambat pengembangan diri dan profesionalisme guru, sehingga guru dapat lebih fokus pada

pengembangan diri dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (Risdiyani, 2021).

Salah satu faktor internal yang diduga dapat mempengaruhi tingkat pengembangan diri adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* dapat menjadi salah satu indikator dari pengembangan diri yang berkelanjutan, keberhasilan dalam meraih target, dan sikap proaktif dalam menghadapi perubahan (Karabey et al., 2023). *Self-efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Ghimby, 2024). Konsep ini mengacu pada kepercayaan diri yang spesifik dalam konteks situasi tertentu dan kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh (Nursiani et al., 2023) menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan tingkat pengembangan diri individu. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula tingkat perkembangan dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* yang tinggi berkorelasi positif dengan potensi pengembangan diri dalam lingkungan kerjanya secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal juga dapat memberikan pengaruh terhadap pengembangan diri. Penelitian yang dilakukan oleh (Ikram, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan diri. Guru cenderung kurang termotivasi untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri jika lingkungan kerja mereka juga kurang memiliki motivasi untuk melakukan pengembangan diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang berinteraksi dengan individu dalam melaksanakan tugasnya, meliputi sumber daya fisik, lingkungan sosial, dan metode kerja (Rismayanti et al., 2024). Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis yaitu: 1) lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan setiap individu seperti suhu, pencahayaan, kelembapan udara, alat-alat yang membantu pekerjaan, dan sebagainya; 2) lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan dalam pekerjaan kepada atasan, teman sejawat, maupun bawahan (Sari et al., 2023)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) (Sari et al., 2023). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan variabel terikat yang digunakan adalah pengembangan diri

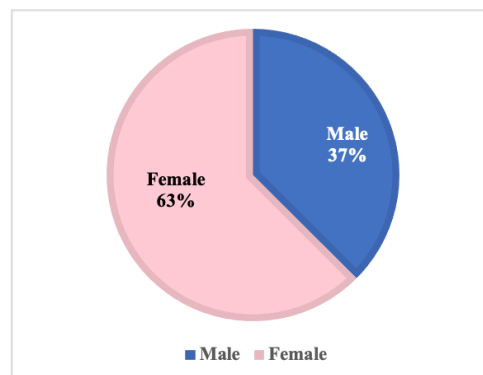
(Y). Subjek dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri yang berada di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu kepada 35 guru SD Negeri yang berbeda dari subjek penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan sejumlah 80 guru SD Negeri Kecamatan Larangan Kota Tangerang yang menjadi sampel pada penelitian ini. Data pada penelitian ini akan dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini hanya melibatkan sebagian dari populasi tersebut sebagai sampel. Berdasarkan jenis kelamin, sampel penelitian didominasi oleh guru perempuan dengan presentase sebesar 63% dibandingkan guru laki-laki dengan presentase sebesar 37% yang disajikan ke dalam *pie chart* berikut:



Gambar 1. Diagram Pie Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa koefisien regresi yang diperoleh merupakan penduga yang valid dan reliabel dari parameter populasi (Rinaldi et al., 2021). Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Multikolinieritas.

Uji Normalitas

Tujuan utama pengujian normalitas adalah untuk memeriksa apakah sisaan data (residu) mengikuti pola distribusi normal. Jika sisaan tersebut terdistribusi normal, maka model regresi yang kita gunakan dapat dianggap baik. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu metode yang sering digunakan untuk mengecek normalitas data.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.25915443
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.042
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang telah dilakukan, nilai Asymp Sig. (2-tailed) menunjukkan $0,200 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian dianggap berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola hubungan yang konsisten antara variabel *self-efficacy* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan diri guru (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas *Self Efficacy* terhadap Pengembangan Diri

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Self Development *	Between	(Combined)	38191.140	43	888.166	4.647	.000
Self-Efficacy	Groups	Linearity	27935.327	1	27935.327	146.157	.000
		Deviation from Linearity	10255.813	42	244.186	1.278	.228

Within Groups	6880.748	36	191.132
Total	45071.887	79	

Berdasarkan hasil pengujian linearitas pada variabel *self-efficacy* (X_1) terhadap pengembangan diri guru (Y), didapatkan nilai Sig. sebesar $0,228 > 0,05$. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel *self-efficacy* (X_1) memiliki hubungan linear terhadap pengembangan diri guru (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Diri

ANOVA Table							
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Self Development *	Between Groups	(Combined)	32922.509	45	731.611	2.047	.016
Work Environment		Linearity	16548.030	1	16548.030	46.310	.000
		Deviation	16374.479	44	372.147	1.041	.456
		from Linearity					
	Within Groups		12149.379	34	357.335		
	Total		45071.888	79			

Berdasarkan hasil pengujian linearitas pada variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap pengembangan diri guru (Y), didapatkan nilai Sig. sebesar $0,456 > 0,05$. Maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan linear terhadap pengembangan diri guru (Y).

Uji Multikolinieritas

Tujuan utama pengujian multikolinieritas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinieritas, yang dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam estimasi parameter.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Self-Efficacy	.622	1.608
Work Environment	.622	1.608

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas didapatkan nilai Tolerance pada masing-masing variabel bebasnya sebesar $0,622 > 0,10$ dan nilai VIF pada masing-masing variabelnya adalah $1,608 < 10,00$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan utama analisis regresi ganda adalah untuk mengukur dan menguji kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi berfungsi sebagai model matematis yang kuantitatif untuk menggambarkan hubungan tersebut. Hasil persamaan regresi ganda dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	41.829	14.186
	Self-Efficacy	.660	.085
	Work Environment	.200	.088

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 41,829 + 0,660X_1 + 0,200X_2$$

Dari persamaan regresi linier tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Apabila tidak ada pengaruh dari *self-efficacy* dan lingkungan kerja, maka secara rata-rata, tingkat pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang dapat diestimasi sebesar 41,892.
- Setiap peningkatan satu poin pada *self-efficacy* guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang akan meningkatkan tingkat pengembangan diri mereka sebesar 0,660 poin.
- Setiap peningkatan satu poin pada lingkungan kerja guru di Kecamatan Larangan Kota Tangerang akan meningkatkan tingkat pengembangan diri mereka sebesar 0,200 poin.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menilai seberapa baik model regresi yang telah dikembangkan mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29009.332	2	14504.666	69.532	.000 ^b
	Residual	16062.555	77	208.605		
	Total	45071.888	79			

Berdasarkan hasil Uji-F didapatkan nilai F hitung sebesar 69,532 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tujuan utama dilakukan Uji-t adalah untuk menguji signifikansi pengaruh individual dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta	t	
1	(Constant)	41.829	14.186		2.949	.004
	Self-Efficacy	.660	.085	.667	7.729	.000
	Work Environment	.200	.088	.196	2.269	.026

Berdasarkan hasil Uji-t, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t hitung pada variabel *self-efficacy* adalah sebesar 7,729 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif secara parsial terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang.
- Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,269 dengan nilai signifikansi sebesar $0,026 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variabilitas dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.634	14.443

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai R square sebesar 0,644, yang dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang adalah sebesar 64,4%. Sebesar 35,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Self Efficacy terhadap Pengembangan Diri Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, *self-efficacy* memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang dengan nilai t hitung sebesar $7,729 >$ nilai t tabel sebesar 0,062 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian koefisien korelasi memberikan nilai sebesar 0,787 dengan besar pengaruh sebesar 62%. Hasil pengujian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nursiani et al., 2023) yang menunjukkan bahwa orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan diri. Ini penting karena di era persaingan saat ini, pengembangan diri sangat dibutuhkan untuk tetap relevan. *Self-efficacy* merupakan faktor kunci dalam mendorong pengembangan diri individu. Dengan kata lain, kepercayaan diri pada kemampuan diri sendiri akan memicu seseorang untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas dirinya, sehingga mampu menghadapi tantangan di era yang semakin kompetitif.

Pengambilan keputusan dalam hidup yang dilakukan oleh setiap orang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kita percaya pada kemampuan diri yang ditunjukkan dalam tingkatan *self-efficacy* yang tinggi membekali kita dengan keberanian untuk mengambil risiko,

memecahkan masalah, dan merancang masa depan yang lebih baik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni and Kholiq, 2024) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat menjadi salah satu dorongan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian pada bidang yang diminati, sehingga dengan memiliki *self-efficacy* yang baik akan mampu membantu seseorang dalam proses pengembangan dirinya, membantu dalam menghadapi tantangan hidup, dan menetapkan tujuan hidup. Manfaat yang dapat dirasakan apabila memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saragih and Siahaan, 2021) yaitu dapat menciptakan siklus positif yang dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan diri. Perilaku Guru yang memiliki keyakinan mengenai kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya pada situasi dan kondisi apapun serta memiliki keinginan untuk selalu belajar dan menambah pengetahuan demi mencapai keberhasilan akan menghasilkan bentuk dari pengembangan diri yang baik sehingga dapat berpengaruh bagi pengembangan kompetensi dan kariernya.

Self-efficacy yang dimiliki oleh seorang guru pada dasarnya berkaitan dengan pemahaman guru untuk mengelola proses pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik dalam belajar, dan membantu memfasilitasi peserta didik dalam mencapai potensi maksimal yang dimana hal tersebut sejalan dengan bentuk pengembangan diri yang menuntut guru untuk memiliki penguasaan baik dari segi materi, kurikulum, teknik, karakteristik, serta berbagai aspek keilmuan untuk memperkaya wawasan keilmuan yang dimana berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Handini and Soekirno, 2020) mengenai hubungan *self-efficacy* dan pengembangan diri pada Guru Sekolah Dasar. *Self-efficacy* merupakan landasan bagi pengembangan diri secara berkelanjutan dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Asma et al., 2022) bahwa *self-efficacy* yang merupakan kepercayaan pada kemampuan diri akan mendorong manusia untuk terus belajar, berinovasi, dan mencapai potensinya secara maksimal sehingga individu tersebut akan senantiasa mawas diri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Diri Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang dengan nilai t hitung sebesar $2,269 >$ nilai t tabel sebesar $0,062$ dan nilai signifikansi sebesar $0,026 <$ taraf signifikansi $0,05$. Hasil pengujian koefisien korelasi memberikan nilai sebesar $0,606$ dengan besar pengaruh sebesar $36,7\%$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ikram, 2022) yang menyoroti peran

penting lingkungan kerja, terutama suasana kerja, dalam mendukung pengembangan profesional guru. Suasana kerja yang positif di sekolah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, sehingga mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Pertumbuhan dan perkembangan diri setiap individu tidak dapat lepas dari lingkungan dimana manusia saling berinteraksi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yorensa and Idulfilastrri, 2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat untuk menjalankan aktivitas namun dapat menjadi laboratorium kehidupan yang dapat membentuk karakter manusia di masa depan. Dalam lingkungan kerja, setiap individu diberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan keputusan melalui gagasan yang dimiliki dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya.

Penelitian ini menjadi bantahan bagi penelitian yang dilakukan oleh (Herawati and Sunarto, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh bagi pengembangan diri dan kompetensi profesional guru dan penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Mesriyani and Mayliza, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja yang berarti tidak memiliki dampak bagi pengembangan diri karyawan. Pada penelitian ini lingkungan kerja memiliki pengaruh positif untuk membentuk dan mempengaruhi perkembangan kemampuan Guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Guru yang memiliki lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif dan menyenangkan, memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, serta dilengkapi dengan sarana yang dapat mendukung kelancaran dalam proses kerja akan semakin memiliki motivasi yang tinggi untuk terus melakukan kegiatan pengembangan diri sehingga dapat mengasah potensi yang dimilikinya dalam rangka pencapaian tujuan hidup. Penelitian yang telah dikaji oleh (Darmawan et al., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik serta meningkatkan kemampuan dan potensi diri. Lingkungan kerja yang suportif dalam memfasilitasi guru untuk terus tumbuh dan berkembang akan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam proses pembelajaran. Suasana kerja yang kondusif mendorong guru untuk menggali potensi diri dan meningkatkan kompetensinya, demi mencapai kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Diri Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, *self-efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang dengan nilai F hitung sebesar $69,532 >$ nilai F tabel sebesar 3,115 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian koefisien korelasi memberikan nilai sebesar 0,802 dengan besar pengaruh sebesar 64,4%. Hasil temuan tersebut sejalan dengan pendapat yang dinyatakan oleh (Darmawan, 2021) dimana guru yang memiliki tingkatan *self-efficacy* yang baik dengan dukungan lingkungan kerja yang memberikan suasana positif, maka akan dapat memotivasi guru untuk terus melakukan kegiatan pengembangan diri. Guru dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mendukung pertumbuhan karier mereka secara jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Langi et al., 2022) sejalan terhadap hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa individu yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya didukung dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memadai bagi setiap karyawannya akan memungkinkan seseorang untuk dapat mengatasi berbagai tantangan dan mengembangkan diri untuk mencapai tujuan secara efektif. Hal tersebut ditunjukkan oleh Guru SD Negeri Larangan Kota Tangerang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang cukup baik sehingga mereka yakin pada kemampuan yang dimilikinya untuk mengemban tugas yang dijalankan serta dengan dukungan lingkungan kerja yang senantiasa memberikan fasilitas dan sarana untuk mendukung kebutuhan kerja guru, sehingga guru akan memiliki motivasi untuk terus belajar dan memperbaiki dirinya dalam rangka peningkatan pengembangan diri dan kompetensinya. Penelitian yang dilakukan oleh (Septiani and Faisal, 2024) menjelaskan bahwa keyakinan dan kepercayaan diri seseorang pada tingkat *self-efficacy* yang baik dalam lingkungan kerjanya merupakan salah satu sarana untuk mendorong pengembangan diri. Hal tersebut sejalan dengan *self-efficacy* Guru SD Negeri Larangan Kota Tangerang yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuannya sebagai seorang guru, mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja dan mengelola tanggung jawab dengan dukungan lingkungan kerja yang saling mendukung untuk berbagi pengetahuan dan memotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan dalam kegiatan pengembangan diri.

Penelitian sejalan yang dilakukan oleh (Wahid et al., 2023) yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan hasil kerja karyawan serta mendorong pada pengembangan diri. Sekolah sebagai lingkungan

kerja bagi guru harus dapat memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan memberikan masukan yang membangun, memelihara hubungan positif antara sesama rekan sejawat dan menjaga suasana untuk selalu kondusif guna memberikan peningkatan pada tingkat *self-efficacy* guru yang kemudian akan mendorong para guru untuk terus mengembangkan kompetensi dan mencapai kinerja yang lebih baik. Meningkatkan *self-efficacy* pada guru dijelaskan dalam penelitian (Maharani, 2023) dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memberikan umpan balik yang bersifat konstruktif dan apresiatif dengan memberikan pengakuan atas prestasi dan masukan yang relevan sehingga guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka dan senantiasa termotivasi untuk terus mengikuti kegiatan pengembangan diri dengan menambah pengetahuan dan keterampilan, kemudian didukung oleh lingkungan kerja yang baik sebagaimana dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni and Sanusi, 2021) bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi kenyamanan guru dalam bekerja sama dengan rekan sejawat, saling memberikan solusi dan saling membantu pada setiap penyelesaian masalah, menjalin komunikasi yang baik kepada atasan maupun sesama guru akan memberikan dampak positif yang baik terhadap peningkatan kemampuan diri.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian dan pembahasan penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkatan *self-efficacy* yang dimiliki seorang guru maka guru tersebut akan mampu mengembangkan dirinya secara maksimal; 2) Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Lingkungan kerja yang positif dan sehat akan memberikan motivasi bagi guru untuk terus mengikuti kegiatan pengembangan diri secara optimal; 3) *Self-efficacy* dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang positif bagi pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang. Guru dengan tingkatan *self-efficacy* yang baik kemudian mendapat dukungan lingkungan kerja yang memberikan suasana positif, maka akan dapat memotivasi guru untuk terus melakukan kegiatan pengembangan diri.

SARAN

Bedasarkan hasil penelitian mengenai *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kota Tangerang, peneliti dapat merekomendasikan kepada sekolah dan institusi pendidikan perlu mendorong para guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang dapat memberikan peningkatan bagi *self-efficacy* dan pengembangan diri. Kepala sekolah juga perlu memberikan motivasi serta masukan positif yang membangun bagi para guru agar senantiasa melakukan kegiatan pengembangan diri dan pengembangan profesional. Seluruh guru, karyawan, maupun staff yang ada di sekolah hendaknya berusaha untuk membangun lingkungan kerja dengan suasana yang positif, senantiasa memberi masukan positif dan saling membantu ketika mendapatkan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., Sanusi, E., 2021. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA OTOPARTS TBK DIVISI SSC (Shared Service Centre). J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana 9. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.519>
- Anjany, W.S., Rahman, A., 2024. IMPLEMENTATION OF THE PROFESSIONAL ALLOWANCE POLICY FOR ELEMENTARY AND MIDDLE SCHOOL TEACHERS IN THE CITY OF SOUTH TANGERANG. PubBis J. Pemikir. Dan Penelit. Adm. Publik Dan Adm. Bisnis 8, 64–74. <https://doi.org/10.35722/jurnalpubbis.v8i1.949>
- Asma, N., Noviyanti, N., Khairunnisak, K., 2022. Pengaruh Teori Belajar Vygotsky Pada Materi Aljabar Linier Terhadap Self-Efficacy Mahasiswa Prodi Informatika. J. JENDELA Pendidik. 2, 496–503. <https://doi.org/10.57008/jjp.v2i04.305>
- Darmawan, A., Syakuro, A., Bagis, F., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Halal Food Sambel Layah Corporation Indonesia. J. Ilm. Ekon. Islam 7, 1937–1948. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i3.3703>
- Darmawan, D., 2021. PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI UNTUK MENENTUKAN KEPUASAAN KERJA KARYAWAN. J. Baruna Horiz. 4, 43–53. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Elitasari, H.T., 2022. Kontribusi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. J. Basicedu 6, 9508–9516. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4120>
- Fitri, S.F.N., 2021. Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia. J. Pendidik. Tambusai 5, 1617–1620.
- Ghimby, A.D., 2024. PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP HASIL BELAJAR SEJARAH SISWA. JOEL J. Educ. Lang. Res. 3, 381–394.
- Hamasy, A.I.A., 2023. Sistem Pendidikan Indonesia Masih Perlu Banyak Perbaikan [WWW Document]. kompas.id. URL <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/06/21/rpjm> (accessed 9.28.24).

- Handini, O., Soekirno, S., 2020. Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Pengembangan Diri Terhadap Komunikasi Antar Pribadi (Penelitian Pada Guru Sekolah Dasar Gugus IX Kota Surakarta). *Res. FAIR UNISRI* 4. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3395>
- Herawati, N., Sunarto, S., 2022. Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Self Efficacy dan Kompetensi Profesional terhadap Pengelolaan Kelas di SMP Negeri Kota Pekalongan. *J. Pendidik. Dan Konseling JPDK* 4, 5050–5065. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6276>
- Hilmiatussadiyah, K.G., Ahman, E., Disman, D., 2024. Teacher competency: Descriptive study of Guru Penggerak. *Inov. Kurikulum* 21, 149–162. <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.63482>
- Ikram, F.Z., 2022. Faktor Penyebab Rendahnya Minat Pengembangan Diri Guru Melalui Platform Daring. *J. Mediat. J. Media Pendidik. Tek. Inform. Dan Komput.* 5, 75–79.
- Karabey, T., Aras, M., Gulturk, E., 2023. A Self-Efficacy Scale for Nursing Educators' Role: A Turkish Validity and Reliability Study. *Int. J. Caring Sci.* 16, 148–154.
- Kurniawati, F.N.A., 2022. MENINJAU PERMASALAHAN RENDAHNYA KUALITAS PENDIDIKAN DI INDONESIA DAN SOLUSI. *Acad. Educ. J.* 13, 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>
- Langi, C.M., Tewel, B., Dotulong, L.O.H., 2022. PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) KANTOR CABANG SONDER. *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manaj. Bisnis Dan Akunt.* 10, 450–460. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37981>
- Larasati, M., 2022. KUALITAS PENDIDIKAN DI INDONESIA. *JOEL J. Educ. Lang. Res.* 2, 709–714. <https://doi.org/10.53625/joel.v2i5.4540>
- Larassaty, A.L., Nisa, N.L.F., Fernanda, S.A., 2023. DAMPAK PROGRAM PENGEMBANGAN DIRI PADA PERTUMBUHAN PRIBADI DAN PERTUMBUHAN PROFESIONAL PADA PT ATI TRASINDO. *J. Akunt. Ekon. Dan Manaj. Bisnis* 3, 323–328. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i3.1900>
- Maharani, S., 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Guru MIN 12 Medan. *J. Gener. Ceria Indones.* 1, 5–10. <https://doi.org/10.47709/geci.v1i1.2322>
- Mesriyani, T., Mayliza, R., 2024. Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir Selatan. *J. Manaj. Dan Ekon. Kreat.* 2, 21–37. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Napitupulu, E.L., 2023. Skor PISA 2022 Indonesia Turun, Peringkat Naik [WWW Document]. *kompas.id*. URL <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2023/12/05/skor-pisa-2022-indonesia-turun-peringakt-naik> (accessed 9.29.24).
- Nursiani, N.P.N., Fanggidae, R.E., Salean, D.Y., Kurniawati, M., Lada, J.H., 2023. The Analysis of Work Engagement and Self Efficacy Towards The Self-Development of Tourism Entrepreneur In Labuan Bajo and Timor Is-land. *Eduvest - J. Univers. Stud.* 3, 416–425. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v3i2.753>
- Nuryanti, T., Abdullah, G., Murniati, N.A.N., 2022. Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kualitas Mengajar Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *J. Prakarsa Paedagog.* 5. <https://doi.org/10.24176/jpp.v5i1.7984>
- OECD, 2023. PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education, PISA. OECD. <https://doi.org/10.1787/53f23881-en>
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M.N., Syaiful, S., 2021. Persepsi Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek dengan Metode Uji Asumsi Klasik dan

- Uji Regresi Linear Berganda. Semin. Nas. Ketekniksipilan Infrastruktur Dan Ind. Jasa Konstr. KIIJK 1, 309–315.
- Risdiany, H., 2021. Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia | AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam). AL-HIKMAH J. Pendidik. Dan Pendidik. Agama Islam 3, 194–202. <https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v3i2.1236>
- Rismayanti, A., Supiyadi, D., Fanji, F.W., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung. J. Ilmu Sos. Manaj. Akunt. Dan Bisnis 5, 60–63. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i1.1628>
- Safitri, A.O., Yuniarti, V.D., Rostika, D., 2022. Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). J. Basicedu 6, 7096–7106. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3296>
- Saragih, S., Siahaan, E., 2021. Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. J-MIND J. Manaj. Indones. 6, 90–102.
- Sari, E.J., Rasyid, M.Z.F., Khosasih, R., 2023. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PT. BRI (PERSERO) CABANG KOTABARU. J. Econ. 2, 869–877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N.J., Afgani, M.W., Siroj, R.A., 2023. Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. J. Pendidik. Sains Dan Komput. 3, 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Septiani, T., Faisal, M., 2024. TINJAUAN KESIAPAN KERJA (SELF EFFICACY) DALAM MENINGKATKAN KEAHLIAN (SOFT SKILL) PADA SISWA SMKS 1 PARAHYANGAN. Strat. J. Manaj. Mod. 6.
- Veirissa, A.H., 2021. Kualitas Guru di Indonesia. Pros. Semin. Nas. Pascasarj. 4, 267–272.
- Wahid, A., Mochklas, M., Maretasari, R., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. Improv. J. Manaj. Dan Bisnis 3, 170–184.
- Wahyuni, S., Kholiq, A., 2024. Analisis Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Peningkatan Self-Efficacy Anggota Pramuka di MA Darussalam Krempyang Tanjung Anom Nganjuk. JIEM J. Islam. Educ. Manag. 4, 9–19.
- Yorensa, E., Idulfilastri, R.M., 2023. Keterlibatan Mahasiswa dalam Organisasi: Hubungan Efikasi Diri dan Self-Leadership di Universitas X. J. Pendidik. Tambusai 7, 31943–31948. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.12219>