

KAJIAN KINERJA GURU UNTUK PENGUATAN KEBERLANJUTAN SEKOLAH VOKASI STUDI PADA SMK NEGERI 1 MOJOSONGO BOYOLALI TAHUN 2024

Oleh:

¹Arifah Kurniawati, ²Edy Purwo Saputro, ³Lukman Hakim

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Surakarta, Manajemen

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta, 57102

Email : p100230029@student.ums.ac.id¹, eps135@ums.ac.id², lukman.hakim@ums.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to analyze the study of teacher performance for strengthening the sustainability of vocational schools at SMK Negeri 1 Mojosongo Boyolali in 2024. This research method is quantitative. In this study the population used was teachers at SMK N 1 Mojosongo Boyolali totaling 146 teachers. The number of samples in this study was selected based on the Simple Random Sampling technique and calculated by the Slovin formula and obtained a sample of 107 teachers. The data used in this study are primary and secondary data. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique used in this research is Partial Least Square (PLS) using the help of SMARTPLS Software. PLS-SEM analysis consists of two Outer model and Inner model. The results showed that self-efficacy has a significant positive effect on teacher performance. First, high self-efficacy increases teachers' confidence in their abilities, which has a direct impact on improving performance. Second, self-efficacy also contributes to motivation, where teachers who feel capable tend to be more motivated to teach well. Furthermore, high motivation has a positive effect on teacher performance, facilitating better achievement of teaching goals. Finally, self-efficacy influences teacher performance through work motivation, suggesting that increased self-efficacy can result in stronger motivation, which in turn improves their performance. This confirms the importance of developing self-efficacy in the educational context to achieve optimal results.

Keywords: *Motivation, Performance, Self-efficacy*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kajian kinerja guru untuk penguatan keberlanjutan sekolah vokasi studi pada SMK Negeri 1 Mojosongo Boyolali tahun 2024. Metode penelitian ini ialah kuantitatif. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah Guru di SMK N 1 Mojosongo Boyolali secara keseluruhan berjumlah 146 guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan berdasarkan teknik *Simple Random Sampling* dan dihitung dengan rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 107 guru. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan Software SMARTPLS. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu Outer model dan Inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Pertama, efikasi diri yang tinggi meningkatkan

kepercayaan guru akan kemampuan mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Kedua, efikasi diri juga berkontribusi pada motivasi, di mana guru yang merasa mampu cenderung lebih termotivasi untuk mengajar dengan baik. Selanjutnya, motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, memfasilitasi pencapaian tujuan pengajaran yang lebih baik. Akhirnya, efikasi diri mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja, menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dapat menghasilkan motivasi yang lebih kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ini menegaskan pentingnya pengembangan efikasi diri dalam konteks pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kata kunci: Efikasi Diri, Kinerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai dan berdaya saing tinggi. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai salah satu lembaga pendidikan vokasi di Indonesia diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan industri dan teknologi (Suryaman et al., 2023). Oleh karena itu, kinerja guru di SMK menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan pendidikan vokasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja guru adalah efikasi diri. Efikasi diri atau self-efficacy merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu (Afif et al., 2023). Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, mampu mengatasi tantangan, dan berinovasi dalam metode pengajaran. Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi pada guru berkontribusi positif terhadap kinerja mereka dan secara langsung berdampak pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa (Pulungan & Rivai, 2021).

Motivasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru (R. Saputro, 2021). Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik terkait dengan kepuasan dan kebanggaan dalam melaksanakan tugas mengajar, sedangkan motivasi ekstrinsik bisa berupa penghargaan finansial, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan profesional (E. P. Saputro & Seyaningrum, 2023). Kombinasi dari kedua jenis motivasi ini diharapkan mampu mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan kontribusinya terhadap sekolah.

Keberlanjutan sekolah vokasi sangat bergantung pada sinergi antara efikasi diri, kinerja, motivasi yang dimiliki oleh sekolah. SMK Negeri 1 Mojosoongo Boyolali sebagai salah satu SMK yang berkomitmen untuk mencetak lulusan berkualitas, perlu melakukan kajian mendalam terkait kinerja gurunya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Mojosoongo Boyolali, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk penguatan keberlanjutan sekolah vokasi.

Penelitian ini diawali dari penemuan penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan untuk menguji model budaya kerja organisasiberbasis kearifan lokal sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan (Hakim & Irawati, 2018). Selain itu penelitian yang serupa dilaksanakan untuk menguji karakteristik stress kerja dan efek terhadap kinerja karyawan Hakim & Sugiyanto, (2015). Pada penelitian yang lain menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh koordinasi terhadap kinerja dan pengaruh

pengawasan terhadap kinerja (Saputro, 2024). Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun, dalam penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji peran motivasi dalam memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Dengan demikian, terdapat kekurangan informasi tentang bagaimana motivasi secara konkret mempengaruhi efikasi diri dan kinerja karyawan secara simultan, serta bagaimana interaksi antara variabel-variabel tersebut dapat menghasilkan dampak yang lebih besar pada organisasi. Oleh karena itu, penelitian baru ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menyelidiki peran motivasi dalam memediasi hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja secara bersamaan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan vokasi di Indonesia, khususnya di SMK Negeri 1 Mojosongo Boyolali. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak sekolah dan pemangku kepentingan dalam menyusun strategi pengembangan SDM dan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru demi keberlanjutan sekolah vokasi yang lebih baik.

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis kajian kinerja guru untuk penguatan keberlanjutan sekolah vokasi studi pada SMK Negeri 1 Mojosongo Boyolali tahun 2024.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam situasi tertentu (El-Said et al., 2020). Efikasi diri juga dapat muncul dari bantuan lingkungan sekitar untuk melakukan aktivitas tertentu yang menghasilkan pencapaian dan dapat berdampak pada hasil tugas atau pekerjaan (Alhadabi & Karpinski, 2020).

Motivasi

Motivasi merupakan proses yang mengarahkan, menggiatkan, dan mempertahankan perilaku manusia (Wahyu Armanda & Hakim, 2024). Motivasi mendorong serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan, menunjukkan intensitas, bersifat kontinu, dan adanya tujuan (Schunk & DiBenedetto, 2021). Motivasi kerja menciptakan dorongan atau antusiasme untuk bekerja keras dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka .

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Dimas Julianti, 2022). Kinerja ini mencakup seberapa baik tugas atau pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian lain tentang kinerja di jelaskan oleh Waskito, (2023) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari aktivitas seseorang yang diukur berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Mereka menekankan bahwa kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. (Yunaz et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari serangkaian proses kerja yang mencakup bagaimana tugas-tugas tertentu dilaksanakan dan hasil yang dicapai. Mereka mengaitkan kinerja dengan tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk numerik dengan menerapkan metode statistic (Sekaran & Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di SMK N 1 Mojosoongo Boyolali secara keseluruhan berjumlah 146 guru. jumlah sampel dalam penelitian ini dipilih berdasarkan berdasarkan teknik Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) dan dihitung dengan rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 107 guru.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer di peroleh dari kuesioner yang dibuat oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dari reponden tentang efikasi diri, kinerja dan motivasi. Sedangkan data sekunder yang disediakan oleh instansi yang terkait dengan obyek penelitian untuk mendukung kelengkapan laporan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Menurut Arikunto angket atau kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial, pendidikan, dan bidang-bidang lainnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan bantuan Software SMARTPLS. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu Outer model dan Inner model (Bougie & Sekaran, 2017).

Hipotesis Penelitian

Efikasi Diri dan Kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu (Wibowo & Taofik, 2020), efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Efikasi diri diyakini berperan penting dalam memengaruhi berbagai aspek perilaku kerja, termasuk kinerja, karena individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, gigih dalam mencapai tujuan, serta lebih siap untuk mengatasi hambatan. individu dengan efikasi diri yang tinggi biasanya memiliki tingkat motivasi yang lebih kuat dan cenderung terlibat dalam perilaku yang proaktif dan inovatif (Wenda Anthonie, Olivia S. Nelwan, 2022). Mereka tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, dan lebih mampu mencari solusi alternatif saat menghadapi tantangan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Setyawan et al., 2023). Maka, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Efikasi Diri dan Motivasi

Efikasi diri memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Keyakinan individu terhadap kemampuannya (efikasi diri) merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi seseorang (Pujiyono et al., 2016). Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan mereka karena mereka percaya bahwa mereka mampu melakukannya. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas-tugas yang menantang karena mereka merasa tidak mampu menyelesaikannya. Hal ini menurunkan motivasi mereka untuk berusaha dan cenderung membuat mereka merasa puas dengan kinerja yang biasa-biasa saja. (Sidik & Safitri, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut maka, hipotesis yang diajukan adalah :

H₂: Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi

Motivasi dan Kinerja

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dan signifikan dalam dunia kerja (Aisyiyah et al., 2022). Motivasi, baik itu intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas mereka dan mencapai target organisasi, Organisasi yang memahami pentingnya motivasi dan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (Ryan & Deci, 2020). Sehingga kinerja karyawan adalah hasil dari usaha mereka dalam melaksanakan tugas, yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki. Berdasarkan penjelasan tersebut maka, hipotesis yang diajukan adalah :

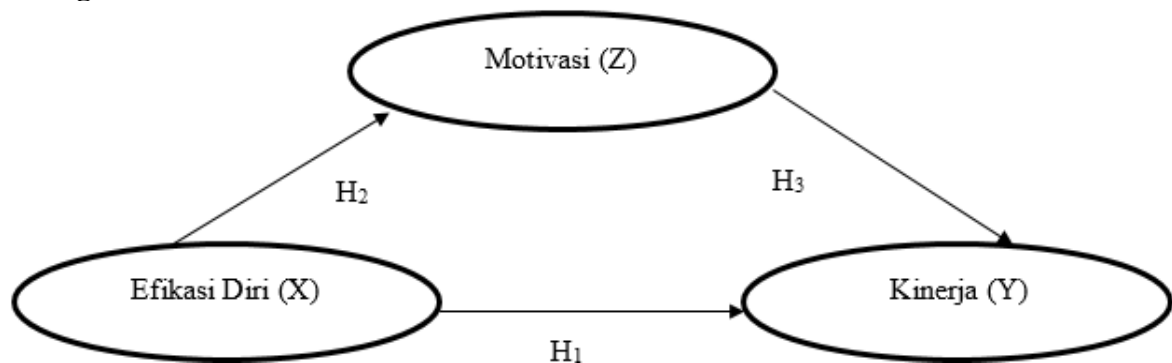
H₃: Motifasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Motivasi, Efikasi Diri dan Kinerja

Penelitian yang mengkaji hubungan antara ketiga variabel ini seringkali menemukan bahwa motivasi dan efikasi diri saling berinteraksi untuk membentuk kinerja individu, dan dapat menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana karyawan merespon tugas dan mencapai tujuan di tempat kerja (Pujiyono et al., 2016). Motivasi memberikan dorongan kepada individu untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan, sementara efikasi diri memperkuat keyakinan individu bahwa mereka mampu mencapai tujuan tersebut. Keduanya berinteraksi secara simultan dan saling memperkuat, menciptakan efek yang lebih besar terhadap kinerja. (Nguyen et al., 2020). Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi dan efikasi diri yang kuat, mereka akan lebih mungkin mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka. Namun, ketika efikasi diri rendah, pengaruh motivasi terhadap kinerja mungkin akan berkurang (Siregar, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut maka, hipotesis yang diajukan adalah:

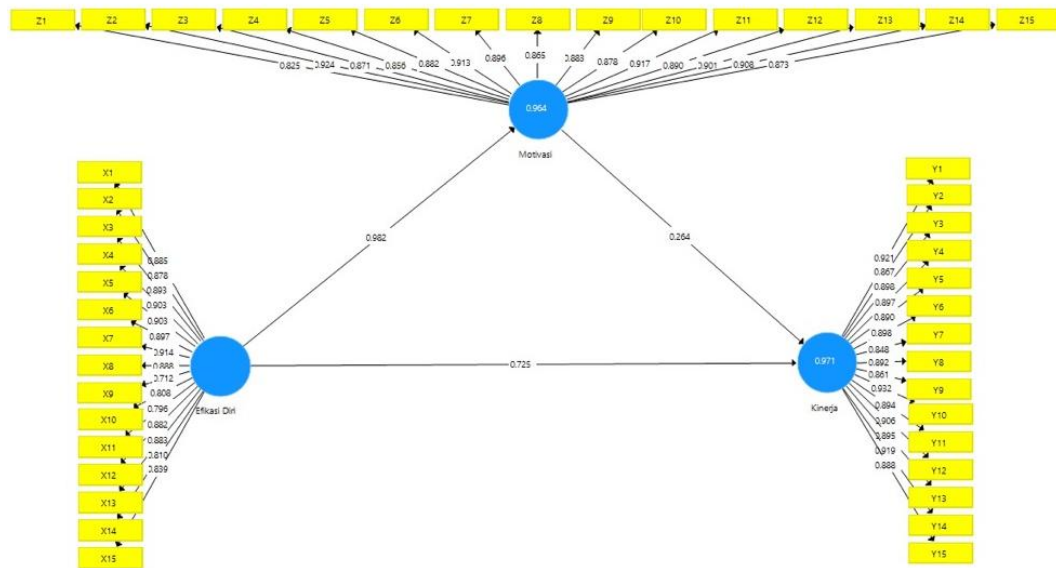
H₄: Motivasi secara signifikan memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Outer Model

Pengujian *outer* model digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0.7. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Efikasi Diri (X)	X.1	0,885
	X.2	0,878
	X.3	0,893
	X.4	0,903
	X.5	0,903
	X.6	0,897
	X.7	0,914
	X.8	0,888
	X.9	0,712
	X.10	0,808
	X.11	0,796
	X.12	0,882
	X.13	0,883
	X.14	0,810
	X.15	0,839
Motivasi (Z)	Z.1	0,825
	Z.2	0,924
	Z.3	0,871
	Z.4	0,856
	Z.5	0,882
	Z.6	0,913
	Z.7	0,896
	Z.8	0,865
	Z.9	0,883

	Z.10	0,878
	Z.11	0,917
	Z.12	0,890
	Z.13	0,901
	Z.14	0,908
	Z.15	0,873
Kinerja (Y)	Y.1	0,921
	Y.2	0,867
	Y.3	0,898
	Y.4	0,897
	Y.5	0,890
	Y.6	0,898
	Y.7	0,848
	Y.8	0,892
	Y.9	0,861
	Y.10	0,932
	Y.11	0,894
	Y.12	0,906
	Y.13	0,895
	Y.14	0,919
	Y.15	0,888

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0.7. Namun menurut (Chin,1998) skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

Menilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) yaitu dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas convergen (Fornell and Larcker, 1981). Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Efikasi Diri (X)	0.741	Valid
Motivasi (Z)	0.784	Valid
Kinerja (Y)	0.799	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu .> 0,5. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai maing-masing untuk efikasi diri sebesar 0.741, Motivasi sebesar 0.784, dan kinerja sebesar 0.799. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *valid* secara validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono,

2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 . Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Efikasi Diri (X)	0.977
Motivasi (Z)	0.982
Kinerja (Y)	0.984

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 3, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai > 0.7 . Untuk efikasi diri sebesar 0.977, motivasi sebesar 0.982, dan kinerja sebesar 0.984. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbachs Alpha

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

Tabel 4. *Cronbachs Alpha*

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>
Efikasi Diri (X)	0.975
Motivasi (Z)	0.980
Kinerja (Y)	0.982

Sumber: Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai di atas $> 0,6$ yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* < 5 . Dibawah ini adalah nilai *VIF* yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 5. *Collinearity Statistic (VIF)*

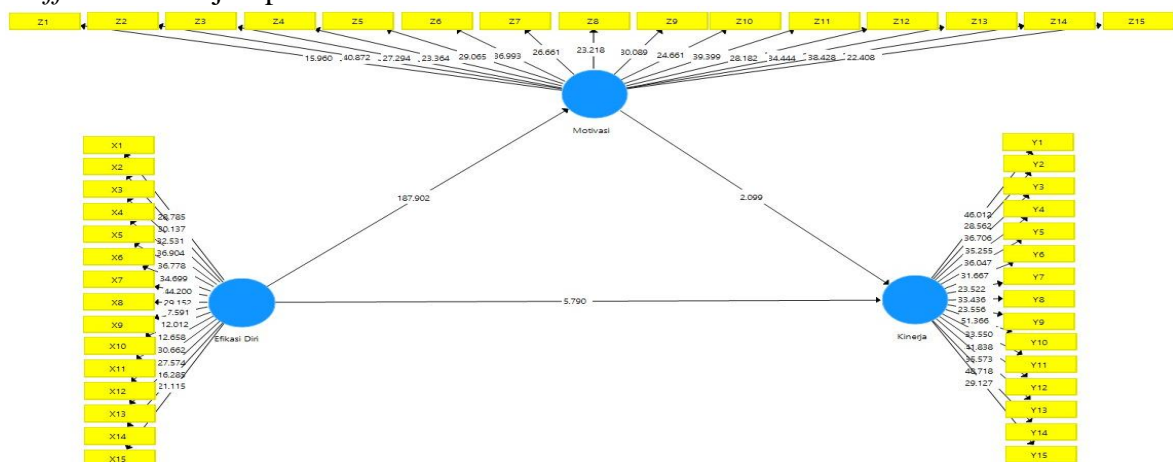
Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X -> Y	3.836	Non multicollinearity
X -> Z	1.000	Non multicollinearity
Z -> Y	4,836	Non multicollinearity

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Dari tabel 5, hasil dari *Collinierity Statistics (VIF)* untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

Analisis Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.



Gambar 3. Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (*R-square*), *Godness of Fit (Gof)*, dan koefisien path.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R-Square* (R^2) dan *Q-Square* (Q^2).

Nilai R^2 atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 6. Nilai R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Motivasi (Z)	0.964	0.964
Kinerja (Y)	0.971	0.970

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 6, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel efikasi diri terhadap motivasi yaitu dengan nilai 0.964 atau 96,4% maka dapat dikatakan

hubungan ini adalah hubungan kuat. Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja yaitu dengan nilai 0.971 atau 97,1% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square* :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.964) \times (1 - 0.971)] \\
 &= 1 - (0.036) \times (0.029) \\
 &= 1 - (0,001044) \\
 &= 0,998956
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,998956. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 99,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh. Menguji *path coefficient* dengan menggunakan proses *bootstrapping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values* (*critical ratio*) dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p-value* < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p-value* > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (*significant level* = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.2. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 7. *Path Coefisient*

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Efikasi Diri -> Kinerja	H1	0,725	5,790	0,000	Positif Signifikan
Efikasi Diri -> Motivasi	H2	0,982	187,902	0,000	Positif Signifikan
Motivasi -> Kinerja	H3	0,264	2,099	0,036	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 7, interpretasinya sebagai berikut :

- a. Hipotesis pertama menguji apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 5,790 dengan besar pengaruh sebesar 0,725 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic*

>1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

- b. Hipotesis kedua menguji apakah Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 187,902 dengan besar pengaruh sebesar 0,982 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
- c. Hipotesis ketiga menguji apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 2,099 dengan besar pengaruh sebesar 0,264 dan nilai *p-value* sebesar 0,036. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Uji Indirect Effect

Untuk langkah selanjutnya adalah pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari hasil *Specific Indirect Effect*. Jika nilai *p-value* < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai *p-value* > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung. Dibawah ini merupakan nilai *Specific Indirect Effect*.

Tabel 8. *Specific Indirect Effect*

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Efikasi Diri (X1) -> Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	H4	0.259	2,096	0,037	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 8, interpretasinya sebagai berikut :

- a. Hipotesis keempat menguji apakah Motivasi memediasi hubungan antara Efikasi Diri terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 2,096 dengan besar pengaruh sebesar 0,259 dan nilai *p-value* sebesar 0,037. Dengan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesepuluh diterima, yaitu Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Menurut. (El-Said et al., 2020) Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam situasi tertentu. Sedangkan Kinerja menurut (Dimas Julianti, 2022) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup seberapa baik tugas atau pekerjaan dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Wibowo & Taofik, 2020), efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Efikasi diri diyakini berperan penting dalam memengaruhi

berbagai aspek perilaku kerja, termasuk kinerja, karena individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, gigih dalam mencapai tujuan, serta lebih siap untuk mengatasi hambatan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi biasanya memiliki tingkat motivasi yang lebih kuat dan cenderung terlibat dalam perilaku yang proaktif dan inovatif (Wenda Anthonie, Olivia S. Nelwan, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh besar terhadap kinerja karena memengaruhi motivasi, ketekunan, dan cara individu mengatasi tantangan. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan mampu menghadapi situasi sulit, yang akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Artinya, semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin baik kinerjanya. Dalam penelitian, ini dapat terlihat melalui peningkatan motivasi, ketekunan, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan. Data sering kali mendukung bahwa guru dengan efikasi diri tinggi cenderung memberikan pengajaran yang lebih efektif dan hasil belajar siswa yang lebih baik.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo & Taofik, 2020) dan (Setyawan et al., 2023) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi

Menurut (Ryan & Deci, 2020) Motivasi merupakan proses yang mengarahkan, menggiatkan, dan mempertahankan perilaku manusia. Motivasi mendorong serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi membangkitkan, mengarahkan, mempertahankan, menunjukkan intensitas, bersifat kontinu, dan adanya tujuan (Schunk & DiBenedetto, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pujiyono et al., 2016) menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Keyakinan individu terhadap kemampuannya (efikasi diri) merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi seseorang. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan mereka karena mereka percaya bahwa mereka mampu melakukannya. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah cenderung menghindari tugas-tugas yang menantang karena mereka merasa tidak mampu menyelesaikannya. Hal ini menurunkan motivasi mereka untuk berusaha dan cenderung membuat mereka merasa puas dengan kinerja yang biasa-biasa saja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi, karena Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung menetapkan tujuan yang lebih menantang. Mereka merasa mampu mencapainya, yang meningkatkan motivasi untuk berusaha, ketika menghadapi hambatan, individu yang percaya pada kemampuan diri mereka lebih mungkin untuk tetap berusaha dan mencari solusi, dibandingkan dengan mereka yang meragukan diri sendiri. Ketika seseorang mencapai tujuan, hal ini memperkuat efikasi diri mereka. Pengalaman positif tersebut menciptakan siklus positif di mana kepercayaan diri dan motivasi terus tumbuh.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Higuera-Sidik & Safitri, 2020). dan (Pujiyono dkk., 2016) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aisyiyah et al., 2022) Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat dan signifikan dalam dunia kerja. Motivasi, baik itu intrinsik maupun ekstrinsik, berperan penting dalam menentukan seberapa baik

karyawan menyelesaikan tugas mereka dan mencapai target organisasi, Organisasi yang memahami pentingnya motivasi dan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Ryan & Deci, 2020). Sehingga kinerja karyawan adalah hasil dari usaha mereka dalam melaksanakan tugas, yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang mereka miliki.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, karena motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mengajar. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran dan efektivitas dalam menyampaikan materi. Guru yang termotivasi lebih mampu mengelola kelas dengan baik, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan produktif, serta memberikan perhatian lebih kepada siswa.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ryan & Deci, 2020) dan ((Aisyiah et al., 2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan antara ketiga variabel ini seringkali menemukan bahwa motivasi dan efikasi diri saling berinteraksi untuk membentuk kinerja individu, dan dapat menjadi dasar penting dalam memahami bagaimana karyawan merespon tugas dan mencapai tujuan di tempat kerja (Pujiyono et al., 2016). Motivasi memberikan dorongan kepada individu untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan, sementara efikasi diri memperkuat keyakinan individu bahwa mereka mampu mencapai tujuan tersebut. Keduanya berinteraksi secara simultan dan saling memperkuat, menciptakan efek yang lebih besar terhadap kinerja. (Nguyen et al., 2020). Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi dan efikasi diri yang kuat, mereka akan lebih mungkin mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka. Namun, ketika efikasi diri rendah, pengaruh motivasi terhadap kinerja mungkin akan berkurang (Siregar, 2021).

Penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi terbukti benar kebenarannya, Efikasi diri meningkatkan motivasi, individu dengan efikasi diri tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan, yang meningkatkan motivasi untuk berusaha lebih keras. Motivasi berfungsi sebagai penghubung antara efikasi diri dan kinerja. Ketika seseorang merasa mampu (efikasi diri), mereka lebih termotivasi untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik. Efikasi diri memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dan motivasi bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan ini. Meningkatkan efikasi diri individu dapat menghasilkan peningkatan motivasi yang signifikan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Ini menunjukkan pentingnya pengembangan efikasi diri dalam konteks pendidikan dan profesional.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen dkk., 2020), dan (Siregar, 2021) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Pertama, efikasi diri yang tinggi meningkatkan kepercayaan guru akan kemampuan mereka, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Kedua, efikasi diri juga berkontribusi pada motivasi, di mana

guru yang merasa mampu cenderung lebih termotivasi untuk mengajar dengan baik. Selanjutnya, motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, memfasilitasi pencapaian tujuan pengajaran yang lebih baik. Akhirnya, efikasi diri mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi kerja, menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dapat menghasilkan motivasi yang lebih kuat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ini menegaskan pentingnya pengembangan efikasi diri dalam konteks pendidikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Saran

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya berdasarkan penelitian ini untuk mengembangkan program pelatihan yang fokus pada peningkatan efikasi diri guru. Program ini dapat mencakup pelatihan keterampilan, teknik pengelolaan kelas, dan strategi pengajaran yang inovatif. Dan menyelidiki pengaruh variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja guru, seperti dukungan sosial, lingkungan sekolah, dan stres kerja. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Z., Azhari, D. S., Zulmuqim, & Samad, D. (2023). Edu Sosial: Edu Sosial: Pendidikan, Jurnal Pengetahuan, Ilmu Fkip, Sosial Jambi, Universitas, 3(1), 96–106.
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584–1594. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519 – 535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (ke 6). Alfabeta.
- Dimas Julianti, R. (2022). Hubungan Self-Efficacy Dengan Perilaku Caring Perawat Di Rawat Inap Rsud Dr. Drajat Prawiranegara Kota Serang. *Jurnal Keperawatan Widya Gantari Indonesia*.
- Druică, E., Vâlsan, C., & Puiu, A. I. (2022). Voluntary Simplicity and Green Buying Behavior: An Extended Framework. *Energies*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/en15051889>
- El-Said, O. A., Al Hajri, B., & Smith, M. (2020). An empirical examination of the antecedents of training transfer in hotels: the moderating role of supervisor support. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(11), 3391–3417. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0262>
- Hakim, L., & Irawati, Z. (2018). Model Budaya Organisasi Unggul Berbasis Kearifan Lokal Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Batik Laweyan

Surakarta (Superior Organizational Culture Model Based On Local Wisdom As An Effort To Improve Performance In The Batik Industry L. *University Research Colloquium*, 1, 102–115.

Hakim, L., & Sugiyanto, E. (2015). *Characteristics of work stress and (Empirical Studies in Kampong Batik Laweyan Surakarta)*. 431–439.

Higuera-Castillo, E., Liébana-Cabanillas, F., Santos, M. A. Dos, Zulauf, K., & Wagner, R. (2024). Do you believe it? Green advertising skepticism and perceived value in buying electric vehicles. *Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1002/sd.2932>

Kuswati, R., Soepatini, S., Vrasica, R., & Rayyantika, F. (2021). *Instruments Validation of Pro-Environmental Behaviour Model*.

Majhi, R. C., Ranjitkar, P., & Sheng, M. S. (2024). Analyzing electric vehicle users' intention to use dynamic wireless charging facilities: A study from New Zealand. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 102, 125–141. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2024.02.014>

Mutaalimah, S. (2018). *“Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Larissa Aesthetic*

Nguyen, M., Malik, A., & Sharma, P. (2020). How to motivate employees to engage in online knowledge sharing? Differences between posters and lurkers. *Journal of Knowledge Management*, 25(7), 1811–1831. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2020-0649>

Pujiyono, Minarsih, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh effkacy kemampuan diri, kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesempatan kerja dengan placement tes sebagai variabel intervening. *Journal of Management Vol.2 No.2 , Maret 2016*, 2(2), 1–30.

Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

Saputro. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Koordinasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Suruh Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (2023) 12(1) 418-426*, 8(1), 103–111.

Saputro, E. P., & Seyaningrum, D. P. (2023). Maker. In *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG (Vol. 9, Issue 1)*. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>

- Saputro, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1103–1119.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2021). Self-efficacy and human motivation. *Advances in Motivation Science*, 8(November), 153–179. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2020.10.001>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). pdf Research Methods For Business : A Skill-Building Approach. In *Sekaran dan Bougie* (6th ed.). Alfabeta.
- Setyawan, E., Mawardi, M. K., Susilowati, S., Edityastono, L., Pratiwi, S. P., & Susenohaji, S. (2023). VOKAPRENEURSHIP: Pendekatan Kewirausahaan Berbasis Pembelajaran Vokasi. In *VOKAPRENEURSHIP: Pendekatan Kewirausahaan Berbasis Pembelajaran Vokasi*. books.google.com. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967816>
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan*
- Siregar, D. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank X. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 13(1), 230. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v13i1.24158>
- Suryaman, Zaki, A., Suharyanto, & Winoto, S. (2023). Tripartite Interconnection to Serve High Quality and Competitiveness of Vocational School Students in Industry. *Journal of Social Studies Education Research*, 14(2), 75 – 96.
- Wahyu Armanda, G., & Hakim, L. (2024). *Pengaruh Job Enrichment, Motivasi Kerja, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Fajar Surya Wisesa. TBK*. 17(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Waskito, J. (2023). Pengaruh Tacit Knowledge Dan Technological Capability Dengan Mediasi Innovation Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi. *Versi Cetak*, 7(2), 357–373. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.23469>
- Wenda Anthonie, Olivia S. Nelwan, R. N. T. (2022). *Urgensi Peran Perawat di Era New Normal*. books.google.com.
- Wibowo, J., & Taofik, H. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma*, VIII(2), 1–16.
- Yunaz, H., Andriyanty, R., & Khotimah, E. N. (2023). Pengaruh Kualitas Keseimbangan Kerja dengan Moderasi Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi di Jakarta Pasca *Mediastima*.