

## **ANALISIS DINAMIKA *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI**

**Liza Anriyani\***

Institut Agama Islam Negeri Kerinci Indonesia  
lizaanriy@gmail.com Indonesia

**Hengki Yandri**

Institut Agama Islam Negeri Kerinci Indonesia  
hengki.kons@gmail.com

**Titin Kusayang**

Institut Agama Islam Negeri Kerinci Indonesia  
Titinkusayang93@gmail.com

\* Penulis Koresponden

---

**Abstrak:** Kinerja guru selalu menjadi hal yang menarik untuk dibahas untuk melihat tingkat pencapaian hasil dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas mereka, termasuk kemampuan mereka untuk mengajar, memotivasi Siswa dan mengelola kelas, dan dorongan internal maupun eksternal, untuk memberikan kontribusi maksimal pada proses pembelajaran dan perkembangan anak. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru PAUD. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei dan kuesioner. Subjek penelitian ini berjumlah 60 orang dengan karakteristik guru PAUD di kabupaten Kerinci. Data penelitian di ungkap dengan menggunakan Skala *Teacher Self efficacy*, *Multidimensional Work Motivation Scale*, *Skala Kinerja Guru PAUD*, kemudian data hasil penelitian diolah menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PAUD. Disarankan agar peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian secara luas, seperti tingkat provinsi atau bahkan nasional.

**Kata kunci:** *self efficacy*, motivasi kerja, kinerja guru, pendidikan anak usia dini

## **ANALYSIS OF THE DYNAMICS OF SELF EFFICACY AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHERS**

**Abstract:** Teacher performance is always an interesting thing to discuss to see the level of achievement of results and the effectiveness of teachers in carrying out their duties, including their ability to teach (*self efficacy*), motivate students, and manage classes, to make maximum contributions to the learning process and child development. This study aims to reveal the effect of *self efficacy* and work motivation on the performance of PAUD teachers. This study uses quantitative research using survey research design and questionnaires. The subjects of this study amounted to 60 people with the characteristics of PAUD teachers in Kerinci district. The research data were revealed using the *Teacher Self efficacy Scale*, *Multidimensional Work Motivation Scale*, *PAUD Teacher Performance Scale*, then the research data were processed using simple regression analysis and multiple regression. The results showed that *self efficacy* and work motivation have a significant influence on the performance of PAUD teachers. It is recommended that future researchers conduct a broader study, covering provincial or even national levels.

**Keywords:** *self efficacy*, work motivation, teacher performance, early childhood education

---

## Pendahuluan

Pada jenjang PAUD, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menstimulasi perkembangan anak (Eliza et al., 2022; Fatimatuzzahro et al., 2024). Peran guru PAUD yang proporsional melibatkan keseimbangan dan keterbukaan antara siswa atau orang tua siswa dan guru tentang harapan dan kenyataan yang ada di lembaga pendidikan (Basri, 2019; Hasanah et al., 2024). Mereka harus menyusun proses pendidikan mereka pada nilai-nilai dasar kehidupan, bukan hanya nilai-nilai materil tetapi juga nilai-nilai transenden. Nilai-nilai ini harus mengarahkan proses pendidikan ke arah yang ideal sehingga dapat bermanfaat bagi semua orang (Makhmudah, 2016). Seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan anak usia dini adalah pembinaan yang diberikan kepada anak usia 0-6 tahun yang dilakukan melalui pendidikan yang membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar mereka siap untuk memasuki pendidikan lebih lanjut (Azizah et al., 2023; Depdiknas, 2003). Mengingat kompleksnya tujuan Pendidikan anak usia dini, tentunya guru pada jenjang Pendidikan tersebut perlu memiliki kinerja yang tinggi.

Dinamika merujuk pada adanya interaksi dan interdependensi antara faktor-faktor *self efficacy* dan motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja guru PAUD. Dalam konteks ini, dinamika *self efficacy* merujuk pada bagaimana keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk mengajar, mengelola kelas, berinteraksi dengan anak-anak, dan mencapai tujuan pembelajaran dengan efektif. Sehingga dapat berubah atau dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, seperti pengalaman kerja, pelatihan, atau dukungan lingkungan. Dan dinamika motivasi kerja melibatkan perubahan dalam tingkat motivasi guru PAUD dari waktu ke waktu serta faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti insentif, lingkungan kerja, atau pencapaian tujuan pribadi. Kinerja Guru PAUD merupakan hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh guru PAUD dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, atau kemajuan siswa dalam belajar dan perkembangannya. Dengan menganalisis dinamika antara *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD, penelitian bertujuan untuk memahami bagaimana perubahan atau interaksi antara faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru PAUD secara keseluruhan. Ini dapat membantu dalam mengembangkan strategi intervensi yang dapat meningkatkan kinerja guru PAUD melalui peningkatan *self efficacy* dan motivasi kerja mereka.

Kinerja merupakan jenis lingkungan kerja yang ditandai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang telah diperoleh seseorang. Kinerja juga mencakup perilaku yang ditunjukkan secara eksplisit dalam deskripsi pekerjaan yang mencakup tanggung jawab pekerjaan mendasar yang diberikan kepada mereka (Imroatun et al., 2023; Pradhan & Jena, 2016). Manajemen menggunakan kinerja untuk menilai secara berkala seberapa baik operasi organisasi dan karyawan berjalan sesuai dengan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan (Islami et

al., 2024; Ode et al., 2019). Kinerja guru adalah ukuran dari kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan memberikan perhatian penuh kepada siswa selama kegiatan pembelajaran di kelas serta memberikan dukungan dan bimbingan agar tujuan dapat dicapai dan maju dengan cara yang sesuai dan sesuai dengan harapan. Kinerja guru menunjukkan amanah dan tanggung jawab dalam mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan siswa (Muspawi, 2021).

Beberapa studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa guru dengan kinerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peningkatan kinerja guru dan kepemimpinan profesional kepala sekolah. Ini akan menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan nasional, khususnya peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah yang berfokus pada kualitas lulusan. Pendidikan tidak dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas tanpa proses pembelajaran yang berkualitas pula. Selain itu, proses pendidikan tidak dapat berhasil jika tidak didukung oleh elemen pendukung yang berkualitas. Proses pendidikan harus didukung oleh administrator, guru, konselor, dan tenaga profesional lainnya yang berkualitas. Manajemen yang tepat, lingkungan yang mendukung, infrastruktur pendidikan pendidikan yang memadai, fasilitas, media, dan sumber daya pembelajaran adalah faktor faktor yang harus memastikan bahwa pendidikan berjalan dengan baik (Mulyani, 2017).

Selanjutnya secara lebih luas juga dijelaskan bahwa kinerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan mutu sekolah, banyak upaya yang telah dilakukan dalam meningkatkan pendidikan nasional, khususnya sekolah. Salah satu tujuan dari upaya tersebut adalah untuk meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan disekolah dasar dan perguruan tinggi, meningkatkan kualitas pelatihan guru dan mendapatkan buku-buku dan alat pembelajaran yang lebih baik (Hasanah et al., 2024; Samtono, 2010; Santoso et al., 2023). Namun hasilnya tidak memuaskan (Maris et al., 2017). Senada dengan temuan tersebut, diperlukan peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar melalui program pendidikan sekolah, peningkatan kedisiplinan guru, peningkatan pengetahuan, dan pembinaan pelatihan. Selain itu, upaya untuk meningkatkan partisipasi siswa dengan memberikan bimbingan dan menyediakan sarana yang mendukung proses pembelajaran juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas partisipasi siswa dan kolaborasi dengan wali murid (Ilham, 2021). Jika dikaitkan dengan siswa, kinerja guru yang tinggi juga akan berdampak terhadap peningkatan motivasi belajar siswa. Faktor dominan yang mempengaruhi motivasi dan kualitas pembelajaran siswa adalah kinerja guru dikelas. Dengan kata lain, guru yang melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan sebaliknya. Hal ini terlihat jelas bahwa guru yang berkinerja baik di dalam kelas dapat memberikan penjelasan materi dengan jelas, dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, dan dapat menggunakan media pembelajaran secara efektif. Dengan demikian, siswa menjadi sangat

termotivasi dan senang belajar, menikmati kegiatan belajar, dan mudah dalam memahami materi yang diajarkan oleh guru (Widoyoko. S.E.P., & Rinawat. A, 2012).

Meskipun banyak upaya yang telah dilakukan pemerintah baik dalam lingkup kecil dan luas, namun pada kenyataannya tidak semua kinerja guru di Indonesia telah menunjukkan capaian yang memuaskan. Penilaian terhadap kinerja guru diperlukan untuk mengetahui kompetensi guru dan bukan merupakan upaya langsung yang hanya sekedar menilai prestasi akademik siswa (Azeem & Omar, 2018). Sebuah studi mengungkapkan bahwa sebanyak 46,4% dari guru yang menjadi responden penelitian menunjukkan kinerja yang rendah. (Wardana, 2013). Permasalahan kinerja guru sering dialami oleh guru senior yang menghadapi perubahan besar baik internal maupun eksternal di pertengahan kariernya (Yariv, 2011). Guru umumnya menghadapi masalah internal yang berkaitan dengan kompetensi profesional, termasuk penguasaan bahan/materi di bidang kognitif, sikap yang mencerminkan cinta terhadap profesinya (kompetensi kepribadian), dan keterampilan instruksional serta menilai hasil belajar siswa di bidang perilaku (kompetensi pedagogik) (Sulton & Maunah, 2022). Kompetensi guru profesional sangat membantu dalam menjadikan metode pengajaran lebih efektif dan sukses yang membantu pelajar meningkatkan kemampuan belajarnya, meningkatkan pengetahuannya dan memoles keterampilannya (Azeem & Omar, 2018). Mempertahankan guru yang berkualitas tinggi sangat penting agar dapat memberikan pendidikan berkualitas tinggi di sekolah (Tehseen & Ul Hadi, 2015).

Studi terdahulu telah menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang guru. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta berusaha menilai tingkat dan kekuatan dalam segala aktivitas serta kondisi (Kurniawati, 2014). *Self efficacy* berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan meningkatnya tingkat efisiensi seseorang, seseorang menjadi lebih percaya diri atau sadar akan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan, faktor penting dalam *self efficacy* adalah kemampuan diri guru, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam mengajar, mengevaluasi, dan menangani bahan ajar, interaksi kelas, dan tugas lainnya. Kemampuan diri guru dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas guru dalam pekerjaannya (Ariani, 2021). Hasil penelitian menyatakan bahwa guru dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih efektif untuk mengatasi tantangan, menjadi lebih termotivasi, dan mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

Selain *self efficacy*, motivasi kerja juga diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Motivasi kerja sendiri merupakan faktor penting yang berperan dalam mempengaruhi kinerja guru (Minauli & Imelda, 2011; Rahmayati & Lubis, 2013). Menurut Agustina & Indrawati (2006), beberapa faktor dapat mempengaruhi

kinerja guru seperti pemahaman, kemampuan, keterampilan, dan motivasi. Mereka menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru, dan merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru (Haingu, 2019). Robbins (2007) menyatakan motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang dalam melakukan tugas dan mengarahkan mereka kearah tujuan tertentu (Yanti, 2021). Motivasi kerja menjadi salah satu dorongan bagi seorang guru untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan terdorong untuk bekerja sebaik mungkin sehingga mencapai hasil yang terbaik. Jika guru memiliki motivasi kerja dan *self efficacy* yang tinggi, maka kemungkinan besar kinerja yang dicapai oleh guru meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja dan *self efficacy* guru yang rendah, maka tingkat pencapaian kinerja guru juga akan rendah (Aslamiyah et al., 2020).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menumbuhkan rasa semangat atau dedikasi seseorang terhadap pekerjaan. Salah satu komponen terpenting dalam seorang guru adalah motivasi kerja, yang merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan perubahan. Ini dapat memberikan semangat kerja untuk membantu guru mencapai tujuan mereka. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada seorang guru akan mendorong mereka untuk mengatasi setiap tantangan dengan tekad, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal (Chairany Fadilah et al., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi, kreativitas, dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi bisa berdampak negatif pada semangat dan produktivitas mereka. Faktor motivasi melibatkan berbagai hal, seperti pengakuan atas prestasi, dukungan kepemimpinan, peluang pengembangan profesional, dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal peneliti melakukan penelitian khususnya di Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi yang menunjukkan bahwa guru PAUD menunjukkan indikasi kinerja yang kurang bagus dan kurang memuaskan. Dengan melakukan penelitian tersebut, diharapkan mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang permasalahan yang ada di PAUD tersebut serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini penting untuk memahami tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan anak usia dini di wilayah tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menjadi dasar untuk meningkatkan strategi dan mengembangkan pendidikan PAUD yang lebih efektif di kedua kota tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestasi pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru paud secara parsial. Penelitian juga berupaya untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru secara simultan. Meskipun beberapa studi sebelumnya telah mencoba untuk menguji tentang *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru paud namun penelitian ini belum pernah dilakukan khususnya di kota sungai penuh dan kabupaten kerinci. Studi ini memiliki manfaat yang signifikan dalam upaya mencegah dan mengatasi masalah kinerja guru di lingkungan sekolah. Hasil studi ini dapat digunakan untuk

merancang program yang memperhatikan *self-efficacy* dan motivasi kerja guna mencegah dan mengatasi masalah kinerja guru.

## Metode

Metode penelitian survei dengan desain ini melibatkan penggunaan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari sampel individu. Data yang diperoleh dari individu-individu ini diharapkan dapat mewakili suatu populasi tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Metode ini berguna untuk mengetahui identitas, pemikiran, perasaan, atau kecenderungan tindakan dari responden (Islamy, n.d. 2019). Jenis metode penelitian survei yang dipilih yakni korelasional. Penelitian korelasional adalah untuk memahami keterkaitan dan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa upaya untuk mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, tidak memungkinkan untuk melakukan perubahan pada variabel lainnya (Fraenkel, J. R. & N.E, W., 2008). Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mengetahui seberapa besar perbedaan pada satu atau lebih faktor lainnya berdasarkan koefisien korelasi (Hasbi et al., 2023; Suryabrata, S., 2018). Pengumpulan data dilakukan selama empat minggu pada bulan januari 2023. Selama rentang waktu tersebut, sebanyak 60 guru PAUD di Kabupaten Kerinci di Provinsi Jambi yang telah berpartisipasi mengisi skala yang disebarakan secara online. Karakteristik responden bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	frekuensi	presentase
Masa Kerja	0-5 tahun	28	46,7%
	5-10 tahun	14	23,3%
	10-15 tahun	4	6,7%
	15-20 tahun	3	5%
	>20 tahun	11	18,3%
Tingkat pendidikan	Sarjana satu (S1)	47	78,3%
	Sarjana dua (S2)	6	10%
	Lainnya	7	11,7%
Status	Guru PNS	19	32,2%
	Guru Honorer	31	52,5%
	Guru yayasan	9	15,3%
Jumlah penghasilan / gaji	< 1 juta rupiah	32	53,3%
	1-2 juta rupiah	14	23,3%
	2-3 juta rupiah	7	11,7%
	3-4 juta rupiah	1	1,7%
	4-5 juta rupiah	2	3,3%
	>5 juta rupiah	4	6,7%
Apakah sudah sertifikasi	Sudah	31	52,5%
	Belum	28	47,5%

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden yang berpartisipasi mengikuti survei paling banyak kelamin perempuan yakni 60 orang. Selanjutnya berdasarkan karakteristik waktu yang digunakan untuk masa kerja didominasi oleh

mereka yang menggunakan masa kerja pada rentang 0-5 tahun yakni 28 orang atau 46,7% diikuti 5-10 tahun sebanyak 14 orang atau 23,3%, 10-15 tahun sebanyak 4 orang atau 6,7%, 15-20 tahun sebanyak 3 orang atau 5% dan >20 tahun sebanyak 11 orang atau 18,3%. Kemudian berdasarkan tingkat pendidikan, umumnya responden dengan pendidikan Sarjana satu (S1) yakni sebanyak 47 orang atau 78,3% , diikuti dengan pendidikan Sarjana dua (S2) yakni sebanyak 6 orang atau 10% dan pendidikan Lainnya hanya 7 orang atau 11,7%. Kemudian berdasarkan Status, umumnya responden Guru PNS sebanyak 19 orang atau 32,2%. Diikuti guru honorer sebanyak 31 orang atau 52,5% dan Guru yayasan sebanyak 9 orang atau 15,3%. Kemudian berdasarkan jumlah penghasilan/gaji responden dengan gaji >1 juta yaitu sebanyak 32 orang atau 53,3%, diikuti gaji dengan 1-2 juta yaitu sebanyak 14 orang atau 23,3%, diikuti gaji dengan 2-3 juta yaitu sebanyak 7 orang 11,7%, diikuti gaji dengan 3-4 juta yaitu sebanyak 1 orang atau 1,7%,diikuti gaji dengan 4-5 juta yaitu sebanyak 4 orang atau 3,3% dan gaji dengan >5 juta yaitu sebanyak 2 orang atau 6,7%. Kemudian berdasarkan Apakah sudah sertifikasi, paling banyak dijawab oleh responden yaitu yang sudah sebanyak 31 orang atau 52,5%, dan yang belum sertifikasi sebanyak 28 orang atau 47,5%.

#### *Teacher Self efficacy*

Peneliti mengadaptasi skala penelitian *self efficacy* yang dikembangkan oleh Fahrettin Korkmaz, Serkal Unsal (Korkmaz & Unsal, 2016). Tujuan skala ini untuk mengungkapkan *self efficacy*. Skala ini terdiri dari 22 items dengan menggunakan Likert 4 pilihan ( 4= sangat setuju 3= setuju 2=tidak setuju 1= sangat tidak setuju). Skala ini terdiri dari empat dimensi yakni perbedaan individu, perencanaan, variasi penggunaan teknik, dan kompetensi menggunakan aktivitas yang berbeda. Konsistensi internal dihitung 0,86 dimana dimensi pertama 0,82 untuk dimensi kedua 0,67 untuk dimensi ketiga 0,70 untuk dimensi keempat dan 0,92 untuk skala seluruhnya. Peneliti kembali melakukan pengujian internal consistency dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan skor sebesar 0,936.

#### *Multidimensional Work Motivation Scale*

*Scale Multidimensional Work Motivation*, yang dikembangkan oleh (Gagné, M., et al., 2015). digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja. 3435 karyawan dalam tujuh bahasa dan sembilan negara telah diuji menggunakan skala ini (Gagné, M., et al., 2015). Dengan menggunakan skala likert, 19 item dalam skala ini memiliki struktur faktor yang sama di tujuh bahasa, menurut analisis faktorial (Gagné, M., et al., 2015). Ini adalah skala yang dimulai dengan pertanyaan "mengapa Anda berusaha keras dalam pekerjaan Anda saat saat ini?" Setelah itu, peserta diminta untuk menentukan seberapa kuat mereka menganggap alasan-alasan tersebut. *Amotivation, extrinsic regulation-social, extrinsic regulation-material, introjected regulation, identified regulation, dan intrinsic motivation* adalah dimensi yang diukur (Gagné, M., et al., 2015). Tiga bahasa memiliki koefisien pola terstandarisasi 0.48–0.96. Dari 35 koefisien Alfa, yang terdiri dari 5 subskala dalam 7 bahasa, hanya dua (regulasi yang diidentifikasi dan introjeksi

dalam bahasa Jerman), memiliki nilai di bawah 0.70, dan kebanyakan memiliki nilai di atas 0.80 (Gagné, M., et al., 2015). Kami akan menggunakan alat ini di Bahasa Indonesia. Peneliti kembali melakukan pengujian internal *consistency* dengan menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan skor sebesar 0,876.

#### Skala Kinerja Guru PAUD

Peneliti membuat alat untuk menilai kinerja guru di pendidikan anak usia dini yang terdiri dari guru memiliki empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang semuanya terkait dengan tugas utama mereka. Kuesioner ini dirancang dengan tujuan mengumpulkan data atau informasi mengenai kinerja guru, meliputi penguasaan materi, kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan interaksi komunikasi dengan rekan sejawat. Angket ini terdiri dari 20 item, dengan skala Likert yang bernilai 4 (sangat setuju, 3 untuk setuju, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju). Hasil pengujian internal *consistency* menghasilkan skor *Alpha Cronbach* sebesar 0,952.

Untuk mengevaluasi pencapaian responden pada setiap variabel dalam penelitian ini, data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, termasuk (rata-rata, standar deviasi, dan presentase) untuk mengetahui tingkat partisipasi responden pada masing masing variabel. Selanjutnya, hipotesis diuji melalui penerapan teknik regresi sederhana dan regresi berganda. Analisis regresi adalah menggunakan persamaan matematik untuk menunjukkan hubungan fungsional antar variabel (Pratomo et al., n.d. 2015). Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum dapat menggunakan analisis regresi. Terlebih dahulu, kami melakukan pengujian normatis, linearitas, dan multikolinearitas. Kami melakukan pengujian ini dengan menggunakan program SPSS versi 25.00.

### Hasil Penelitian

Pengolahan data dalam penelitian ini diawali dengan analisis deskriptif, yang digunakan untuk mengetahui capaian pada setiap variabel. Tabel 2 menggambarkan hasil pengolahan secara deskriptif. Pada variabel *self efficacy*, diperoleh rata rata sebesar 68,2 dan standar deviasi sebesar 8,01, yang dikategorikan sedang. Sebaran responden paling banyak pada kategori sedang, tinggi, sangat tinggi, rendah dan sangat rendah. Hasil ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang memiliki *self efficacy* tingkat tinggi bahkan sangat tinggi. Pada variabel motivasi kerja responden dikategorikan rendah dengan rata rata sebesar 58,31. Sebaran responden paling banyak pada kategori rendah, namun masih terdapat responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi sebesar 61,67% dari total populasi. Selanjutnya pada variabel Kinerja guru dikategorikan tinggi, namun dilihat dari distribusi frekuensi, masih terdapat kondisi kinerja guru yang dikategorikan tinggi bahkan sangat tinggi.

Tabel 2.

#### Analisis Deskriptif

Variabel	Rata-Rata	Level (%)
----------	-----------	-----------

		Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Self Efficacy	68,2 (8,01)	0 (0)	1 (1,67)	16 (26,67)	29 (48,34)	14 (23,34)
Motivasi Kerja	58,31 (7,25)	0 (0)	1 (1,67)	12 (20)	37 (61,67)	10 (16,67)
Kinerja Guru	67,73 (8,44)	0 (0)	0 (0)	3 (5)	29 (48,34)	28 (46,67)

Selanjutnya seperti yang telah kami jelaskan pada bagian metode, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi agar dapat melakukan pengujian regresi, antara lain normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastitas. Tabel 3 menggambarkan hasil pengujian tersebut. Pada pengujian normalitas, nilai signifikansi variabel *self efficacy* 0,200, nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,13, dan signifikansi variabel kinerja guru sebesar 0,36, sehingga dinyatakan bahwa seluruh data yang diuji berdistribusi normal. Pada pengujian multikolinearitas, diperoleh nilai VIF sebesar 1,850 sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel. Selanjutnya pengujian heteroskedastitas pada variabel *self efficacy* menghasilkan signifikansi sebesar 0,807 dan motivasi kerja sebesar 0,579, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastitas.

Tabel.3  
Asumsi Klasik

No	Asumsi Klasik	Sig.	Keputusan
1	Self Efficacy	0,200 < 0,05	Normal
2	Motivasi Kerja	0,13 < 0,05	Normal
3	Kinerja Guru	0,36 < 0,05	Normal
4	Multikolinearitas	1,850*	Tidak terjadi multikolinearitas
5	Pengujian heteroskedastisitas pada variabel <i>Self Efficacy</i>	0,807**	Tidak terjadi heteroskedastisitas
6	Pengujian heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja	0,579**	Tidak terjadi heteroskedastisitas

\*VIF

\*\* Glejser

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, seluruh persyaratan analisis telah terpenuhi. Selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana untuk melihat pengaruh secara parsial *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan regresi berganda untuk melihat pengaruhnya secara bersama-sama. Tabel 4 menggambarkan pengujian tersebut. Tabel 4 mengungkapkan analisis regresi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru. Tabel 4 menunjukkan besaran nilai t hitung yakni 1,553 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan 0,126 *self efficacy* terhadap kinerja guru.

Tabel 4.

pengujian regresi sederhana *self efficacy* terhadap kinerja guru PAUD

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
8,288	5,337	827		1,553	0,126
872	078			11,215	0,000

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru, yang juga dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana. Tabel 5 menunjukkan nilai t yang diperoleh sebesar 8,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja guru dalam.

Tabel 5.

Pengujian regresi sederhana motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
17,714	6,074		2,917	0.005
0,858	0,103	.737	8,299	0.000

Pengujian selanjutnya yakni untuk menguji pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Tabel 6 menggambarkan hasil pengujian tersebut.

Tabel 6.

Hasil Analisis Regresi Berganda *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,045	5,178		0,395	.694
Self Efficacy	0,379	0,107	0.326	3,555	.001
Motivasi Kerja	-,039	0.096	0.607	6,624	.000

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh t-hitung sebesar 3,555 pada taraf signifikan 0.001, maka  $H_0$  diterima, artinya koefisien regresi signifikan. Selanjutnya t-hitung sebesar 6,624 pada taraf signifikan 0.000, maka  $H_0$  diterima, artinya koefisien regresi signifikan. Berdasarkan penghitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## Pembahasan

Hasil penelitian menyatakan bahwa *self efficacy* guru berada pada kategori sedang, *Self efficacy* merupakan kemampuan individu terhadap keyakinannya dalam mengendalikan keadaan dalam mencapai hasil positif dari tindakan yang mereka lakukan (Amanda & Suryono, 2018). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam konteks ini, terlihat bahwa seorang guru memiliki pemahaman yang luas tentang proses belajar dan perilaku siswa serta pengetahuan yang mendalam tentang materi bidang pengajarannya. Guru juga menunjukkan sikap yang positif terhadap diri sendiri dan siswanya. Selain itu, mereka memiliki keterampilan teknik mengajar yang baik, mampu memilih metode belajar, memilih media pembelajaran, dan merancang strategi pembelajaran yang sesuai dengan materi, disesuaikan dengan kebutuhan siswa yang mereka bimbing (Faozi Hidayah & R. Basiya, 2017).

berdasarkan hasil penelitian ini *Self efficacy* mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji riset yang menunjukkan nilai yang positif dan signifikan, sehingga tingginya *self-efficacy* guru akan diikuti dengan tingginya kinerja guru. *Self efficacy* berperan penting dalam mewujudkan kemampuan guru mulai dari perencanaan, proses, hingga hasil akhir pembelajaran yang telah disiapkan. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *self efficacy* berperan terhadap peningkatan kinerja guru (Ianaturodiah & Wahjudi, 2020). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa *Self efficacy* memiliki dampak signifikan dalam mengaktualisasikan kemampuan atau keinginan yang tinggi untuk melaksanakan tugas sebagai guru, mulai dari tahap perencanaan pembelajaran hingga proses dan hasil akhir pembelajaran. *Self efficacy* sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru (Liana & Rijanti, 2016). Ada juga hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja guru, Karena seorang guru tidak cukup hanya memiliki keyakinan dan kemampuan saja, mereka juga membutuhkan peran pimpinan yang mengarahkan dan mengontrol kinerja guru (Akhmad Mukhtarom, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori sedang, Menurut Fahmi (2017), motivasi kerja adalah gabungan semangat dan dorongan yang memiliki kemampuan untuk mendorong individu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif (Kartini & Kristiawan, 2019). Hasil penelitian riset yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, Jadi, dapat dikatakan bahwa kualitas motivasi kerja akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja guru (Desi Soviana et al., 2023). Studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, motivasi kerja termasuk dalam salah satu komponen yang mendukung peningkatan kinerja guru. Dapat disimpulkan hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan oleh (Sudibjo & Ananta, 2021). Selanjutnya hasil penelitian lain yang mengungkapkan bahwa untuk mendorong peningkatan kinerja guru, manajemen sekolah harus berfokus pada meningkatkan motivasi kerja guru (Desi Soviana et al., 2023). Studi lain mengungkapkan bahwa Motivasi kerja memberikan dampak positif yang besar pada kinerja guru. Hal ini dapat diterima dan terbukti benar, mengingat motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang kuat pada kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja pada setiap guru akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja mereka (Riyadi & Mulyapradana, n.d.2017). semakin meningkatnya motivasi kerja seorang guru, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan (Hamsal et al., 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa menguji motivasi kerja guru terhadap kinerja mereka memiliki efek positif yang besar. Saat guru termotivasi, mereka cenderung menunjukkan antusiasme dan loyalitas yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Motivasi kerja yang kuat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi dapat meningkatkan kinerja (Winario et al., 2023).

Kinerja guru pendidikan anak usia dini (PAUD) berbeda dengan kinerja guru di jenjang pendidikan lainnya, seperti sekolah dasar (SD), dan sekolah menengah pertama (SMP). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kualifikasi akademik dan status kepegawaian (Hidayat et al., 2019), kinerja guru PAUD dapat ditingkatkan melalui kegiatan seperti KKG/MGMP (Al Fathoni, 2021). Penelitian tentang kinerja guru pendidikan anak usia dini (PAUD) menunjukkan bahwa kualifikasi, pengalaman mengajar, dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka (Andriana, 2018). Kinerja ini, pada gilirannya, berdampak positif dan signifikan terhadap kualitas PAUD (Alfionita et al., 2020). Penelitian-penelitian ini secara kolektif menunjukkan bahwa kinerja guru PAUD dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan ada beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja mereka.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil riset terungkap bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja guru PAUD dengan tingkat kepercayaan diri guru terhadap kemampuannya dalam mengelola pembelajaran dan interaksi dengan anak-anak di sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kerjanya. guru PAUD dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, mampu mengatasi tantangan, dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan anak. Di sisi lain, Guru PAUD dengan tingkat *self efficacy* yang rendah kemungkinan mengalami kesulitan dalam memberikan pembelajaran yang efektif dan mendukung perkembangan anak di lingkungan sekolah. Dengan demikian, pengembangan *self efficacy* bagi guru PAUD menjadi strategi yang berguna dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka. Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja, kinerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, kinerja guru akan cenderung menurun. Sehingga, terdapat hubungan antara *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin optimal. Sebaliknya, jika tingkat *self efficacy* dan motivasi kerja rendah, kinerja guru juga akan menurun.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan guru dapat meningkatkan *self efficacy* dalam mengelola pembelajaran dengan efektif dan meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar melakukan penelitian secara luas, seperti tingkat provinsi atau bahkan nasional. Kekurangan hasil riset tidak bisa mengubah kondisi *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru paud karena hasil penelitian ini hanya sebatas mengungkapkan pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru paud yang dialami.

### **Ucapan Terima kasih**

Terima kasih kepada Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons., Bapak Hengki Yandri, M.Pd., Kons., Bapak Farid Imam Kholidin, M.Pd., Ibu Titin Kusayang, M.Pd. yang telah membimbing artikel ini sampai selesai. Kemudian kepada guru PAUD yang sudah berpartisipasi dalam penyelesaian artikel ini.

### Daftar Pustaka

- Akhmad Mukhtarom. (2020). Pengaruh Servant Leadership dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Smk Ma'arif 9 Kebumen). *Doktoral Disertation, Universitas Putra Bangsa*.
- Al Fathoni, A. A. M. (2021). Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan KKG/MGMP PAI. *Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1).
- Alfionita, I. L., Muhaimi, L., & Fahrudin, F. (2020). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kualitas PAUD di Gugus 3 Kabupaten Gerung. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 4(1).
- Amanda, R. A., & Suryono, Y. (2018). Hubungan kemampuan manajerial kepala satuan PAUD dan self-efficacy guru dengan kinerja guru di Kecamatan Bukit Kerman kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.20335>
- Andriana, J. & others. (2018). Kinerja Guru PAUD ditinjau dari Kualifikasi Pendidik, Pengalaman Mengajar, dan Pelatihan. *Jurnal Ilmiah Potensia*, 3(2), 83–88.
- Ariani, N. W. T. (2021). Peran Efikasi Diri Guru dalam Pendidikan Anak Usia Dini. *Pratama Widya : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.25078/pw.v6i1.2190>
- Aslamiyah, S., Lahmuddin, L., & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143–152. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.308>
- Azeem, N., & Omar, M. (2018). *Exploring Teacher Performance: A Review of Concepts and Approaches*.
- Azizah, F. F., Imroatun, & Fachmi, T. (2023). The Concept Of Parenting Patterns From An Islamic Perspective On Early Childhood Growth And Development At Ra Al-Ishlah. *Proceeding of Annual International Conference on Islamic Education and Language (AICIEL)*, 710–716.
- Basri, H. (2019). Optimalisasi Peran Guru Pendidikan Anak Usia Dini Yang Proporsional. *Journal of Early Childhood Education*, 1(1).
- Fadilah, Chairany, Rini, Riswanti & Nawangsasi, Devi. (2019). Motivasi Kerja Guru PAUD dan Kompetensi Pedagogik. *Jurnal Pendidikan Anak*, 5(1).
- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Nasional, Indonesia Departemen Pendidikan*.

- Desi Soviana, H., Rivai Zainal, V., & Riyanto, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(12), 3188–3194. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i12.732>
- Eliza, D., Husna, A., Utami, N., & Putri, Y. D. (2022). *Studi Deskriptif Profesionalisme Guru PAUD Berdasarkan Prinsip-Prinsip Profesional Guru pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005*. 6(3).
- Hidayah, Faozi & R., Basiya. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional Memoderasi Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 2(1), 78–89.
- Fatimatuzzahro, F., Lestari, M. A., Amirah, F. S., Wahyuningsi, W., & Hermawan, T. (2024). Pendidikan Karakter Bangsa dalam Pandangan HOS Tjokroaminoto. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.47200/awtjhpasa.v3i1.1817>
- Fraenkel, J. R. & N.E., Wallen. (2008). How to Design and Evaluate Research in Education. *McGraw-Hill*.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., & Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.87789>
- Haingu, R. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Paud di Kecamatan Kota Tambolaka dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya. *Jurnal Edukasi Sumba (JES)*, 3(2), 129–134. <https://doi.org/10.53395/jes.v3i2.57>
- Hamsal, H., Nurman, N., & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Guru PAUD Se- Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i1.1335>
- Hasanah, U., Fauzia, W., Kaswati, A., Rahayu, S. H., & Zilfa, R. (2024). Kelengkapan Sarana Prasarana Pada Kelompok Bermain Menuju Lingkungan Ramah Anak. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.47200/awtjhpasa.v3i1.2234>
- Hasbi, A. Z. E., Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian Korelasional. *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial dan Budaya*, 2(6), 784–808.
- Hidayat, D. R., Badrujaman, A., & Suryarsi, S. (2019). Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Sub Rayon 01 Kota Bekasi. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1), 51–64.

- Ianaturodiah, I., & Wahjudi, E. (2020). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Guru Akuntansi Smk Negeri di Surabaya. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 4(2), 113–126. <https://doi.org/10.26740/jpeka.v4n2.p113-126>
- Ilham, I. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 154–161. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>
- Imroatun, Muthmainnah, Rahayu, S. H., Chesueni, S., & Mayuso, H. (2023). Organizational Behavior Strategic In Facing The Institutional Changes In Islamic Early Children Education. *Proceeding of Annual International Conference on Islamic Education and Language (AICIEL)*, 672–678.
- Islami, A., Imroatun, I., Nurlaeli, N., Sajid, D. I. B., Samael, P., & Arifin, Z. (2024). Manajemen Pembelajaran Ilmu Tajwid Melalui Nadhom Di Pesantren. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.47200/awtjhpsa.v3i1.2051>
- Islamy, I. (2019). Penelitian Survei dalam Pembelajaran dan Pengajaran Bahasa Inggris. *Pasca Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris*, 1–9.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Korkmaz, F., & Unsal, S. (2016). Developing the Scale of Teacher Self-Efficacy in Teaching Process. *European Journal of Educational Research*, 5(2), 73–83. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.5.2.73>
- Kurniawati, A. D. (2014). Pengaruh Kecemasan dan Self Efficacy Siswa terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Materi Segiempat Siswa Kelas VII Mts Negeri Ponorogo. *MATHEdunesa*, 3(2). <https://doi.org/10.26740/mathedunesa.v3n2.p%25p>
- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (Studi pada Guru-guru Smp Negeri Se-kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan). *unisbank.ac.id*.
- Makhmudah, S. (2016). Upaya Memperbaiki Kualitas Guru dengan Memaksimalkan Terpenuhinya Kompetensi Kepribadian dan Profesionalisme Guru. *Jurnal Studi Islam*, 11(1), 80–103.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Minauli & Imelda. (2011). Hubungan antara Efikasi Diri dan Regulasi Diri dalam Belajar dengan Prestasi Akademik Mahasiswa. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 3(2). <https://doi.org/10.31289/analitika.v3i2.748>

- Mulyani, A. (2017). Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran pada Smk Sekabupaten Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 86–92. <https://doi.org/10.17509/jap.v14i1.6710>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Ode, W., Muizu, Z., & Sari, D. (2019). Improving Employee Performance Through Organizational Culture , Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 71–88.
- Pradhan, R., & Jena, L. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5, 1–17. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Pratomo, D. S., Astuti, Astuti, Erna Zuni. (2015). Analisis Regresi dan Korelasi antara Pengunjung dan Pembeli terhadap Nominal Pembelian di Indomaret Kedungmundu Semarang dengan Metode Kuadrat Terkecil. *Jurnal Statistika*, 1(1), 3.
- Rahmayati, T. E., & Lubis, Z. (2013). Hubungan Efikasi Diri Akademik dan Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi Uma*, 5(2). <https://doi.org/10.31289/analitika.v5i2.784>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radahatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Santoso, F. S., Sembodo, C., Subari, Amin, M. N. K. A., Daman, S., & Saemasae, A. H. (2023). The Future Of Islamic Law Studies At Indonesia Islamic Higher Education. *Proceeding of Annual International Conference on Islamic Education and Language (AICIEL)*, 622–628.
- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113–127. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>
- Sulton, M., & Maunah, B. (2022). Problematika Guru di Sekolah. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 3, 226–246. <https://doi.org/10.55681/nusra.v3i1.128>
- Suryabrata, S. (2018). Metode Penelitian. *PT Raja Grafindo Persada*.
- Tehseen, S., & Ul Hadi, N. (2015). Factors influencing teachers' performance and retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233–244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Wardana, D. S. (2013). Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 01(01). <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i1.1361>

- Widoyoko, & Rinawat, A. (2012). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/cp.v5i2.1563>
- Winario, M., Dianti, R., Zakir, M., & Assyifa, Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kandis. *Money: Journal Of Financial And Islamic Banking*, 1(2), 91–97. <https://doi.org/10.31004/money.v1i2.15456>
- Yanti, H. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Science*, 7(2). <https://doi.org/10.33143/jes.v7i2.1813>
- Yariv, E. (2011). Deterioration in Teachers' Performance: Causes and Some Remedies. *World Journal of Education*, 1(1), 81–91. <https://doi.org/10.5430/wje.v1n1p81>

