



Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021

Sahat T Simorangkir

Universitas Indraprasta Jakarta Timur

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara komprehensif pengaruh kinerja dalam desain pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipan, dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis jalur. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) Kerja sama tim berpengaruh positif langsung terhadap prestasi kerja, (2) kerja sama tim berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri, (3) efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kerja tim dan meningkatkan efikasi diri.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Efikasi Diri, Kinerja Guru

ABSTRACT: The purpose of this study was to comprehensively determine the effect of performance in job design and job satisfaction on the work performance of state junior high school teachers in Jonggat District, East Lombok Regency. Data was collected through participant observation, using a questionnaire. This study uses a survey method with path analysis. Analysis and interpretation of the data shows that (1) teamwork has a direct positive effect on work performance, (2) teamwork has a direct positive effect on self-efficacy, (3) self-efficacy has a direct positive effect on work performance. Based on the findings above, it can be concluded that teacher performance can be improved by increasing teamwork and increasing self-efficacy.

Keywords: Teamwork, Self-Efficacy, Teacher Performance

Submitted: 08-08-2022; Revised: 17-08-2022; Accepted: 25-08-2022

***Corresponding Author:** sahatts@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Kinerja seorang guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam setiap upaya peningkatan mutu pendidikan. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri (Purwoko: 2018). Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Alhusaini, et al: 2020). Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam sebuah organisasi (Rahayu: 2017). Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil pekerjaan berupa barang ataupun jasa yang di hasilkan oleh seseorang tersebut. Ini berarti bahwa kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nursam: 2017).

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah dan kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah (Sodik, et al: 2019). Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal (Kartini, et al: 2019). Kompetensi guru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdiri dari kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kemudian kompetensi kepribadian yaitu karakteristik pribadi yang akan menjadi tauladan bagi peserta didik, dan kompetensi sosial yakni kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, orang tua murid, dan masyarakat sekitar. Serta masih ada kompetensi profesional yaitu kemampuan dalam menguasai materi yang diajarkan, yang keempatnya terintegrasi dalam kinerja guru (Jahidi: 2017, Susanti, et al: 2020).

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sekolah secara profesional, maka kinerja gurunya harus ditingkatkan. Kinerja guru SMP harus ditingkatkan, karena mereka merupakan bagian dari penyelenggaraan pendidikan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan mutu pendidikan, selain menyediakan sarana dan prasarana pendidikan memadai, biaya pendidikan yang cukup, juga harus meningkatkan kinerja gurunya (Handayani, et al: 2020).

Banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja, diantaranya kerjasama tim dan efikasi diri (Pramesti, et al: 2018). Peranan kerjasama tim atau program-

program pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para guru sangat berperan penting dalam menentukan apakah kinerja guru baik atau tidak dan dapat meningkatkan mutu pendidikan atau tidak serta efikasi diri guru di sekolah dapat tercapai atau tidak. Efikasi diri juga mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, peneliti memandang perlu melakukan kajian tentang kerjasama tim dan efikasi diri dengan kinerja yang dirasakan oleh guru pada SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja merupakan hasil kualitas dari mutu suatu kegiatan kerja yang telah ditetapkan (Slameto: 2017). Kinerja dapat dilihat sebagai sebuah fungsi dari kapasitas untuk melakukan, kesempatan untuk melakukan dan kesediaan untuk melakukan (Destriana: 2018).

Kinerja dapat diukur dari kuantitas dan kualitas tugas yang dipenuhi oleh individu atau kelompok (Hasyim: 2018). Kinerja didefinisikan oleh serangkaian pernyataan tugas yang diperoleh dari deskripsi pekerjaan. Kinerja yang dimaksud adalah secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Cholisoh, et al: 2019). Dengan demikian kinerja kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. maka, kinerja seseorang dapat di ukur dari perilakunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Berdasarkan konsep-konsep yang dikemukakan tentang kinerja maka dapat di sintesiskan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas demi pencapaian tujuan organisasi dengan indikator (1) suka menolong, (2) dedikasi, (3) kesopa santunan, (4) menjaga hubungan baik, (5) toleransi, (6) bertanggung jawab.

Bahwa kerjasama tim adalah usaha untuk berkerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi (Imron: 2019). Sedangkan Anom, et al (2020) menguraikan bahwa Tim kerja adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka agar tercapai tujuan kerja secara spesifik. Sejalan dengan konsep tersebut Hidayat, et al (2019) memaknai kerjasama tim adalah orang yang bekerja sama untuk kebaikan bersama.

Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individual. Ada semakin banyak bukti bahwa tim dan kerjasama tim dapat menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi, kualitas yang lebih baik, dan kepuasan yang lebih tinggi daripada individu yang bekerja sendiri (Prabawa, et al: 2018).

Sebuah tim terdiri dari dua atau lebih individu yang bekerja secara bersama-sama dalam periode waktu tertentu demi mencapai tujuan bersama terkait dengan sejumlah tujuan berorientasi tugas. Tim dari karyawan dan

manajer semakin digunakan dalam organisasi dan strategi peningkatan produktivitas penting. Tim sering digunakan untuk meningkatkan kecepatan di mana hal ini dilakukan, untuk menyatukan keahlian yang beragam untuk menangani kompleks, masalah multifaset, untuk memfokuskan sumber daya organisasi pada target tertentu, untuk meningkatkan pembelajaran dan berbagi antara anggota kelompok (sehingga meningkatkan produktivitas di masa depan), dan untuk menyediakan satu titik kontak untuk *stakeholder* luar.

Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Tanjung, et al: 2020).

Dikatakan juga bahwa Efikasi diri bermakna bahwa keyakinan seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses (Afnan, et al: 2020). Pendapat tersebut bermakna bahwa keyakinan seseorang dapat melakukan pekerjaan secara memadai dalam situasi tertentu.

Stajkovic, et al (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang efikasi dirinya tinggi merasa yakin bahwa mereka dapat mencapai tujuan yang sulit, dan keyakinan ini memberikan kontribusi bagi penerimaan, komitmen, dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, dan kadang-kadang memberikan fleksibilitas atau keleluasaan kepada karyawan untuk mencapai tujuan yang sulit tersebut sehingga dapat meningkatkan keyakinan diri dan kinerja mereka. Seseorang dengan tinggi efikasi diri percaya bahwa mereka dapat melakukan dengan baik pada tugas tertentu, sedangkan orang-orang dengan rendah efikasi diri cenderung meragukan kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu. Penilaian diri kemampuan berkontribusi efikasi diri, tapi begitu juga kepribadian individu. Beberapa orang hanya memiliki lebih percaya diri dari pada yang lain. Keyakinan ini dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas secara efektif menghasilkan mereka menjadi lebih percaya diri dan lebih mampu memusatkan perhatian mereka pada kinerja. Hubungan antara efikasi diri dan kinerja adalah satu siklus apabila siklus semakin tinggi maka akan berhasil dalam melaksanakan satu pekerjaan, sebaliknya siklus rendah maka akan gagal dalam melaksanakan satu pekerjaan (Ratnasari, et al: 2018). Efikasi diri mengacu pada penilaian yang dilakukan orang tentang kemampuan mereka untuk melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk menangani situasi calon. Individu yang tinggi dalam efikasi diri percaya bahwa mereka dapat menguasai (atau telah menguasai) beberapa tugas tertentu. Efikasi diri menentukan bagaimana upaya orang banyak akan mengeluarkan dan berapa lama mereka akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau stress. Proses efikasi diri mempengaruhi fungsinya manusia bukan hanya secara langsung, tetapi memiliki dampak tidak langsung pada determinan lain. Secara langsung, proses efikasi diri dimulai sebelum individu menjatuhkan pilihan dan menjalankan usahanya. Pertama, orang cenderung menimbang, menilai dan memadukan informasi tentang kemampuannya. Tahap awal proses ini tidak begitu berkaitan dengan kemampuan atau sumber daya individu, tetapi lebih bagaimana memandang

atau percaya individu bisa menggunakan kemampuannya dan sumber dayanya untuk mencapai tugas tertentu.

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah tahun ajaran 2020/2021.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Timur tahun pelajaran 2020-2021 dalam waktu 3 bulan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2020. Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri Kecamatan Jonggat sebanyak 302 orang. Dalam penelitian ini sampel ditetapkan sebanyak 172 orang. Data penelitian didapat dengan menggunakan instrument. Teknik analisis data penelitian dilakukan dengan statistik deskriptif, uji statistik sederhana dan korelasi sederhana, uji statistik regresi ganda dan korelasi ganda

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis yang diajukan, secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kerjasama Tim dan Kinerja

Pada pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kerjasama tim dengan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,582 dan koefisien jalur sebesar 0,412.

Secara historis, kinerja didefinisikan oleh serangkaian pernyataan tugas yang di peroleh dari deskripsi pekerjaan. Individu yang hanya dinilai hanya berdasarkan sejauh mana mereka melakukan tugas. Tempat kerja dianggap relatif statis, dan deskripsi pekerjaan yang bertahan secara berkala, karena mereka biasanya bertahan dalam ujian waktu. Tempat kerja dalam milenium baru ini dicirikan oleh perubahan konstan. Keberhasilan membutuhkan komunikasi, belajar terus-menerus, kerjasama tim, hubungan efektif, dan berbagai pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. Dengan kata lain dengan adanya kerjasama tim yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki pada masing-masing individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil tersebut sesuai dengan temuan Siagian (2020) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan secara bersamaan yang sangat kuat antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon.

Efikasi Diri dan Kinerja

Pada pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara rancangan pekerjaan dengan kinerja. Berdasarkan hasil

perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,571 dan koefisien jalur sebesar 0,392.

Efikasi diri adalah atribut kepribadian lain yang merupakan variabel moderator yang penting. Individu dengan tingkat efikasi diri tinggi merasa percaya diri dalam kemampuan mereka dan pekerjaan mereka. Mereka lebih cenderung untuk melihat stres potensial sebagai tantangan dan peluang, bukan ancaman dan masalah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja. Dengan kata lain dengan adanya efikasi diri yang baik maka akan mempengaruhi kinerja seseorang. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Meria & Tamzil (2021) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efikasi Diri dan Kerjasama Tim

Pada pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kerjasama tim dengan efikasi diri. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,433 dan koefisien jalur sebesar 0,433. Selain pilihan dan pelatihan pengembangan, keyakinan diri juga memiliki implikasi untuk Manajemen stress, tim pengelolaan diri, desain pekerjaan, penetapan tujuan dan kepemimpinan. Salah satu pendekatan aplikasi yang didukung oleh penelitian telah meningkatkan keyakinan diri lebih baik dalam menanggulangi stress dan memfasilitasi kerjasama tim produktif dan keyakinan pengaturan diri kolektif termaksud di dalamnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Efikasi diri terhadap kerjasama tim. Dengan kata lain dengan adanya kerjasama tim yang baik mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020) yang menemukan bahwa Kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, kesimpulan penelitian ini adalah, 1) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya peningkatan kerjasama tim yang dirasakan guru dapat mengakibatkan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. 2) Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya peningkatan efikasi diri dapat mengakibatkan peningkatan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. 3) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri pada guru. Artinya peningkatan kerjasama tim yang dirasakan guru dapat mengakibatkan peningkatan efikasi diri guru di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah.

SARAN

Saran bagi penelitian ini adalah: 1) Bagi Suku Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dapat meningkatkan dan memperbaiki fasilitas

sarana dan prasarana yang ada disekolah-sekolah SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah sehingga tercipta lingkungan sekolah yang baik dan berdampak pada kinerja guru. 2) Bagi kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah agar lebih intensif dalam memberikan dukungan dan kepercayaan antar seluruh guru. Karena, dukungan dan kepercayaan untuk anggota tim sangatlah diperlukan. 3) Bagi guru SMP Negeri Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah, agar dapat menghormati, menghargai dan menjalankan terhadap apa yang diinginkan kepala sekolah dalam mencapai tujuan organisasi. Tim menjadi efektif jika sesama anggota memiliki ikatan hati dengan baik, bahkan secara sinergi mempunyai tanggung jawab moral untuk saling menasehati dan mencapai keberhasilan bersama.

PENELITIAN SELANJUTNYA

Bagi peneliti lain dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lanjutan terkait dengan kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693>
- Afnan, A., Fauzia, R., & Tanau, M. U. (2020). Hubungan efikasi diri dengan stress pada mahasiswa yang berada dalam fase quarter life crisis. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 23-29. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1569>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 186-193. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja/article/view/7400>
- Cholisoh, N., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan pada PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science*, 5(1), 44-63. <https://doi.org/10.33050/cices.v5i1.570>
- Destriana, R. (2018). Efektivitas Kinerja It Support Menggunakan Fungsi Service Desk Sebagai Single Point of Contact (Spoc): Studi Kasus Pt Xyz. *JIKA (Jurnal Informatika)*, 2(1). <http://dx.doi.org/10.31000/.v2i1.1539>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77-87. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/3981/3919>
- Hasyim, M. A. N. (2018). Pengukuran Kinerja Perusahaan Hotel Berdasarkan Kriteria Malcolm Baldrige. *Jurnal Ecodemica*, 2(1), 109-116. https://web.archive.org/web/20180416073925id_/http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/viewFile/3028/pdf
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83. <http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/66>

- Jahidi, J. (2017). Kualifikasi dan kompetensi guru. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 23-30.
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/189>
- 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>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
<http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/438/338>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui Pemberdayaan, kerja sama tim dan pelatihan Di perusahaan jasa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 497-524.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p19>
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43-56.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/hsjpi/article/view/11854/11411>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/8467/11337>
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *ekonomia*, 6(1), 177-182.
<https://core.ac.uk/download/pdf/290029904.pdf>
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2018). Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1), 51-66.
<https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20191022034911.pdf>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Slameto, S. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38-47.
<https://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718/3708>

- Sodik, M., Sahal, Y. F. D., & Herlina, N. H. (2019). Pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran Alquran Hadis. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, [SL]*, 7(1), 97-112. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.359>
- Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality and individual differences*, 120, 238-245. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.014>
- Susanti, S., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Kinerja Guru Terhadap Nilai Siswa. *Journal of Education Research*, 1(2), 139-145. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.13>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 380-391. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss1.pp380-391>