

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KOMPETENSI, PENGALAMAN MENGAJAR,
MOTIVASI KERJA, DAN PROGRAM MAGANG TERHADAP KINERJA GURU**

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, COMPETENCY, TEACHING EXPERIENCE,
WORK MOTIVATION, AND INTERNSHIP PROGRAMS ON TEACHER
PERFORMANCE***

Sri Langgeng Ratnasari^{1*}, Arum Wijayanti², Herni Widiyah Nasrul³, Andika Simamora⁴,
Muhammad Iqbal⁵, Erma Kusdiyanti⁶, Nabela⁷, Gandhi Sutjahjo⁸, Suhana⁹,
Adelia Widya Pramesti¹⁰

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Universitas Batam, Indonesia

⁹Universiti Teknologi Mara, Malaysia

¹⁰Universitas Gadjah Mada, Indonesia

*Co Author E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, kompetensi, pengalaman mengajar, motivasi kerja, dan program magang terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang guru, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling sensus. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: (1) efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (3) pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (5) program magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Efikasi diri, kompetensi, pengalaman mengajar, dan program magang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Efikasi diri; Kompetensi; Pengalaman mengajar; Motivasi kerja; Program magang; Kinerja guru

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy, competence, teaching experience, work motivation, and internship programs on teacher performance at SMK Negeri 6 Batam, both partially and simultaneously. The research approach used was quantitative with a survey method. The population in this study consisted of 59 teachers, all of whom were sampled using a census sampling technique. The instrument used was a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that partially: (1) self-efficacy had a positive but insignificant effect on teacher performance, (2) competence had a positive and significant effect on teacher performance, (3) teaching experience had a positive and significant effect on teacher performance, (4) work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, and (5) the internship program had a positive and significant effect on teacher performance. Self-efficacy, competence, teaching experience, and the internship program simultaneously had a positive and significant

effect on teacher performance.

Keywords: *Self-efficacy; Competence; Teaching experience; Work motivation; Internship program; Teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan yang baik dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi siswa, sehingga mereka dapat menjadi generasi yang cerdas dan berdaya saing. Menurut Permendikbud No. 16 Tahun 2007, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian kompetensi siswa. Dalam konteks SMK Negeri 6 Batam, yang merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan di Provinsi Kepulauan Riau, kinerja guru menjadi sangat penting mengingat tujuan utama SMK adalah mempersiapkan siswa untuk terjun ke dunia kerja dengan keterampilan yang relevan. Saat ini SMK Negeri 6 Batam memiliki jumlah guru sebanyak 84 orang dengan status kepegawaian terdiri dari 12 PNS, 49 PPPK dan 23 PTK Non ASN

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, pemerintah telah menetapkan Permenpan RB No. 16 Tahun 2009, yang menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan kinerja guru. Regulasi ini mengatur berbagai aspek yang harus dipenuhi oleh seorang guru, termasuk kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Namun, di SMK Negeri 6 Batam, terdapat beberapa indikasi bahwa kinerja guru masih belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan dalam peraturan tersebut dilihat dari pencapaian presentase pada Penilaian Kinerja Guru yang dilaksanakan dengan hasil rata – rata dari ke empat indikator seperti pada tabel di bawah belum mendapatkan nilai sangat baik. Berdasarkan Permenpan RB No. 16 Tahun 2009, kinerja guru dievaluasi berdasarkan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran.

Berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari bagian Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK N 6 Batam dari tahun 2021 – 2024 menunjukkan pencapaian kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran belum maksimal, dalam arti belum mencapai 100 % dari yang diharapkan. Oleh karena itu penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah ini. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh berbagai faktor psikologis dan profesional seperti efikasi diri, kompetensi, motivasi kerja, dan pengalaman melalui program magang.

Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang memiliki kapabilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Coolquit, 2017). Efikasi diri menurut Afriyani (2023) adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara seseorang dalam bertindak atau mengatasi suatu situasi tertentu dalam mencapai tujuannya. Efikasi diri guru adalah konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan diri seorang guru terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas pengajaran dengan efektif dan efisien (Amar, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Menurut Manurung *et al*, (2018) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan sikap dan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas mencapai keberhasilan dengan indikator: 1) Keyakinan dapat mengatasi

kesulitan atau rintangan. 2) Keyakinan dengan kemampuan. 3) keyakinan untuk membangkitkan semangat dan menciptakan peluang keberhasilan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ianaturodiah dan Wahjudi (2020), didapati bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan Handayani dan Sunarto (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan efikasi diri harus menjadi fokus dalam program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang PSDM saat di lakukan observasi pembelajaran di SMK N 6 Batam, didapati beberapa orang guru masih terlihat tidak percaya diri untuk tampil mengajar di kelas, sehingga proses pembelajaran di kelas tidak berlangsung dengan maksimal.

Kompetensi guru juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Penelitian menunjukkan guru yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi dengan baik tetapi juga dapat mengelola kelas secara efektif (Sadila, *et al*, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan (Tiara dan Tjutju, 2019). Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi program-program yang ada di SMK Negeri 6 Batam dalam meningkatkan kompetensi para guru.

Berdasarkan Rapor Pendidikan SMK Negeri 6 Batam tahun 2024, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal kompetensi guru yang tentunya berpengaruh terhadap kualitas Pendidikan di SMK Negeri 6 Batam. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial. Guru dikatakan kompeten biasanya dibuktikan dengan sertifikasi guru. Akan tetapi tidak semua guru yang mengajar di SMK N 6 Batam sudah tersertifikasi. Dari 84 guru yang ada, baru 43 orang guru yang telah tersertifikasi atau sekitar 51%. Hal ini tentunya menjadi catatan penting oleh sekolah akan kompetensi yang di miliki oleh guru – guru di SMK N 6 Batam.

Pengalaman mengajar yang cukup dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik. Rakib, *et al* (2016) mengemukakan bahwa pengalaman mengajar adalah segala sesuatu yang pernah dialami oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di sekolah, yang berkenaan dengan kurun waktu tertentu. Menurut Seorang guru yang banyak pengalamannya dalam mengajar akan lebih mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas, namun sebagian besar guru di SMK N 6 Batam rata – rata memiliki pengalaman mengajar di bawah 10 tahun yang di lihat dari masa kerjanya.

Tabel 1. Masa Kerja Guru SMK N 6 Batam

JUMLAH GURU	< 5 Tahun		5 – 10 Tahun		>10 Tahun	
	Orang	%	Orang	%	Orang	%
84	31	36,90	30	35,71	23	27,38

Sumber: SMK Negeri 6 Batam, 2025

Motivasi kerja adalah faktor lain yang tidak kalah penting. Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Uno, 2019) dengan indikator sebagai berikut : 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan akan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lubis, *et al* (2022), Motivasi merupakan suatu dorongan bagi individu baik dalam diri maupun dari luar yang dapat mempengaruhi etos kerja atau kualitas kerja individu motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa guru, fenomena menurunnya motivasi kerja terjadi pada sebagian besar guru yang disebabkan oleh beberapa permasalahan seperti berkurangnya penghasilan dan juga tidak adanya jenjang karir. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kulla (2017) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK di Kabupaten Sumba Barat.

Program magang bagi guru juga berpotensi besar dalam meningkatkan kinerja. Melalui pengalaman praktis di lapangan, guru dapat menerapkan teori yang dipelajari dan memperoleh wawasan baru yang dapat diterapkan dalam pengajaran mereka. Sabon, *et al* (2020) menyimpulkan bahwa keberhasilan program magang untuk guru SMK dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu : 1) Durasi Program Magang. Durasi program magang yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa guru magang memiliki waktu yang cukup untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan yang diperlukan. Durasi yang terlalu singkat mungkin tidak cukup untuk mencapai tujuan program. 2) Kesesuaian Program dengan Kebutuhan Pengajaran. Program magang harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengajaran yang spesifik, sehingga guru magang dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidangnya. Kesesuaian program dengan kebutuhan pengajaran dapat mempengaruhi efektivitas program. 3) Dampak Program terhadap Keterampilan Mengajar. Dampak program magang terhadap keterampilan mengajar guru magang sangat penting untuk dievaluasi. Program magang yang efektif harus dapat meningkatkan keterampilan mengajar guru magang, sehingga mereka dapat menjadi guru yang lebih efektif dan profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, *et al* (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan praktis guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka di kelas. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK N 6 Batam terlihat bahwa belum semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti program magang ke industri. Pada tahun 2024, guru yang mengikuti program magang ataupun diklat hanya berjumlah 20 orang. Rata – rata guru yang menjalani magang adalah guru yang mengajar pada mata pelajaran Produktif Kejuruan.

Kondisi yang dipaparkan diatas, mendorong peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dengan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah variabel independen (efikasi diri, kompetensi, pengalaman mengajar, motivasi kerja, dan program magang) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja guru) SMKN 6 Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan korelasional. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner atau daftar pernyataan yang dirancang dengan menggunakan skala *Likert*.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengajar di SMK Negeri 6 Batam yang terdiri dari berbagai bidang studi. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak sekolah, jumlah guru di SMK Negeri 6 Batam dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN)

adalah sekitar 59 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel ialah bagian dari karakteristik tertentu didalam keseluruhan populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Sedangkan menurut Arikunto (2019) teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil semua anggota populasi yang memenuhi kriteria tertentu sebagai sampel yaitu sebanyak 59 guru ASN.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Kuesioner ini akan disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan untuk setiap variabel. Kuesioner ini akan menggunakan skala Likert yaitu skala penilaian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau perilaku individu.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Pada Penelitian ini, diambil 20 responden yaitu Guru PTK Non ASN. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 20 - 2 = 18 = 0,468$. Apabila nilai r hasil perhitungan produk moment atau r hitung $> r$ tabel (untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$) dengan nilai 0,468) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan dari tabel dibawah diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,468). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Efikasi Diri	X1.1	0.696	0.468	Valid
	X1.2	0.694	0.468	Valid
	X1.3	0.757	0.468	Valid
	X1.4	0.836	0.468	Valid
	X1.5	0.853	0.468	Valid
	X1.6	0.751	0.468	Valid
	X1.7	0.806	0.468	Valid
	X1.8	0.764	0.468	Valid
	X1.9	0.871	0.468	Valid
Kompetensi	X2.1	0.881	0.468	Valid
	X2.2	0.719	0.468	Valid
	X2.3	0.861	0.468	Valid
	X2.4	0.866	0.468	Valid
	X2.5	0.630	0.468	Valid
	X2.6	0.633	0.468	Valid
	X2.7	0.905	0.468	Valid
	X2.8	0.767	0.468	Valid
	X2.9	0.819	0.468	Valid
	X2.10	0.669	0.468	Valid
	X2.11	0.905	0.468	Valid
	X2.12	0.803	0.468	Valid

Pengalaman Mengajar	X2.13	0.558	0.468	Valid
	X3.1	0.709	0.468	Valid
	X3.2	0.696	0.468	Valid
	X3.3	0.798	0.468	Valid
	X3.4	0.613	0.468	Valid
	X3.5	0.743	0.468	Valid
	X3.6	0.777	0.468	Valid
	X3.7	0.761	0.468	Valid
	X3.8	0.835	0.468	Valid
	X3.9	0.597	0.468	Valid
	X3.10	0.748	0.468	Valid
Motivasi Kerja	X3.11	0.793	0.468	Valid
	X3.12	0.685	0.468	Valid
	X4.1	0.683	0.468	Valid
	X4.2	0.534	0.468	Valid
	X4.3	0.501	0.468	Valid
	X4.4	0.801	0.468	Valid
	X4.5	0.694	0.468	Valid
	X4.6	0.851	0.468	Valid
	X4.7	0.567	0.468	Valid
	X4.8	0.793	0.468	Valid
	X4.9	0.707	0.468	Valid
Program Magang	X4.10	0.715	0.468	Valid
	X4.11	0.764	0.468	Valid
	X5.1	0.757	0.468	Valid
	X5.2	0.825	0.468	Valid
	X5.3	0.810	0.468	Valid
	X5.4	0.940	0.468	Valid
	X5.5	0.559	0.468	Valid
	X5.6	0.913	0.468	Valid
	X5.7	0.921	0.468	Valid
	X5.8	0.919	0.468	Valid
	X5.9	0.904	0.468	Valid
Kinerja Guru	X5.10	0.975	0.468	Valid
	Y.1	0.521	0.468	Valid
	Y.2	0.640	0.468	Valid
	Y.3	0.842	0.468	Valid
	Y.4	0.588	0.468	Valid
	Y.5	0.788	0.468	Valid
	Y.6	0.932	0.468	Valid
	Y.7	0.943	0.468	Valid
	Y.8	0.766	0.468	Valid
	Y.9	0.932	0.468	Valid
	Y.10	0.908	0.468	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai r hitung atas jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item dari lima variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V 25 uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- Jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,6 maka variabel tersebut reliabel.
- Jika nilai *alpha cronbach* di bawah 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach</i> Alpha	<i>Cronbach</i> Yang disyaratkan	Keterangan
1	Efikasi Diri	0.920	0.6	Reliabel
2	Kompetensi	0.943	0.6	Reliabel
3	Pengalaman Mengajar	0.911	0.6	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0.880	0.6	Reliabel
5	Program Magang	0.971	0.6	Reliabel
6	Kinerja Guru	0.928	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2025

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada keenam variabel. Hasil uji reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4, X5, dan Y lebih besar dari 0,60. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada keenam variabel dinyatakan reliabel/dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

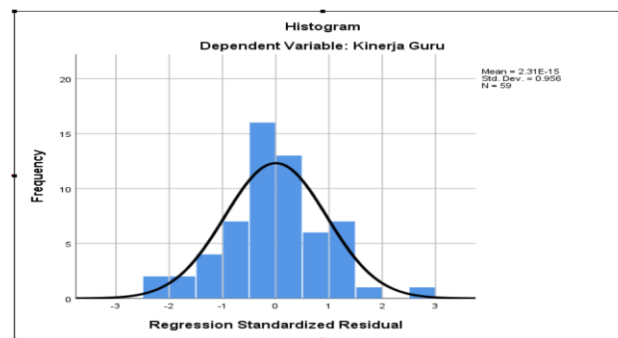
Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu memiliki pola yang mendekati garis diagonal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Data yang dipilih, kenormalan datanya dapat dilihat melalui grafik histogram dan gambar normal P – Plot. Dengan kriteria sebagai berikut; 1) Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. 2) Data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

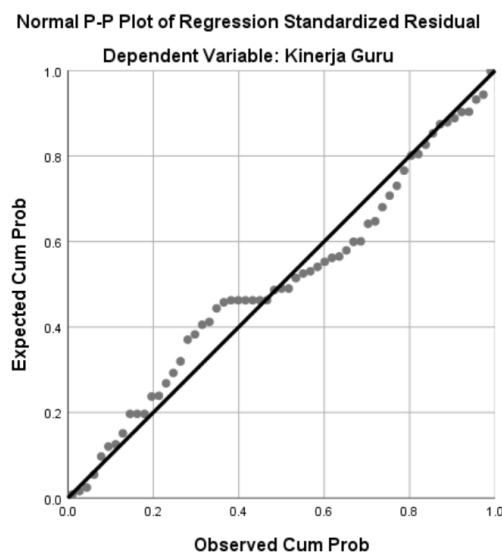
Berikut ini merupakan hasil pengujian normalitas yang diperoleh dengan bantuan SPSS versi 25.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2025

Hasil pengolahan data pada gambar 1 terdapat grafik histogram. Dapat dilihat bahwa data menyebar secara simetris dan membentuk lonceng. Maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2025

Dari gambar 2 *Normal P-P Plot of Regression* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,199 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabelindependen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedomannya yaitu dengan:

Melihat nilai *Tolerance* :

- (1). Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$.

(2). Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *Tolerance* < atau = 0,10.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) :

(1). Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF < 10,00.

(2). Terjadi Multikolinearitas, jika nilai VIF > atau = 10,00.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

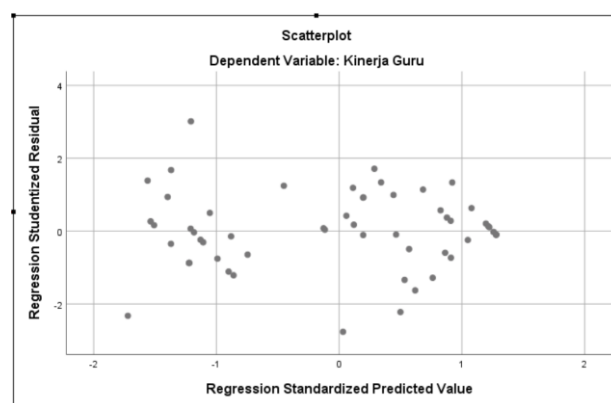
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.244	1.629		2.604	.012		
	Efikasi Diri	.128	.088	.128	1.448	.153	.164	6.099
	Kompetensi	.406	.071	.595	5.747	.000	.120	8.345
	Pengalaman Mengajar	.109	.051	.143	2.133	.038	.285	3.513
	Motivasi Kerja	.073	.032	.109	2.291	.026	.570	1.755
	Program Magang	.064	.026	.106	2.493	.016	.711	1.406
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2025

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* > 0,10 dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model Penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2025

Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tren garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara

parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan hitung terhadap t tabel dengan taraf signifikansi 5%.

Ditentukan rumus $df = n - K - 1$ dimana df adalah nilai uji t, n adalah jumlah responden, K adalah total variabel, 1 adalah ketetapan dari rumus. Nilai T tabel pada penelitian ini $df = 59 - 5 - 1 = 53$, t tabel dari angka 53 adalah 1,674.

1. Jika nilai t hitung > nilai t tabel, maka variabel bebas (x) berpengaruh terhadap variabel (y) atau hipotesis diterima
2. Jika nilai t hitung < nilai t tabel, maka variabel bebas (x) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (y) atau hipotesis ditolak.

Hasil dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Efikasi Diri**
Dari hasil Uji T diperoleh nilai t hitung sebesar $1,448 < 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,153 > 0,05$. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel Efikasi Diri secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Maka dari itu dapat ditetapkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa “Efikasi Diri secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru” ditolak.
- **Kompetensi.**
Dari hasil Uji T diperoleh nilai t hitung sebesar $5,747 > 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Maka dari itu dapat ditetapkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa “Kinerja Guru secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru” diterima.
- **Pengalaman Mengajar.**
Dari hasil Uji T diperoleh nilai t hitung sebesar $2,133 > 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,038 < 0,05$. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel Pengalaman Mengajar secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Maka dari itu dapat ditetapkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa “Pengalaman Mengajar secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru” diterima.
- **Motivasi Kerja.**
Dari hasil Uji T diperoleh nilai t hitung sebesar $2,291 > 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwa H4 dalam variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Maka dari itu dapat ditetapkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru” diterima.
- **Program Magang.**
Dari hasil Uji T diperoleh nilai t hitung sebesar $2,493 > 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwa variabel Program Magang secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Maka dari itu dapat ditetapkan bahwa H5 yang menyatakan bahwa “Program Magang secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru” diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial (t-hitung) ditemukan bahwa variabel Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung ($1,448$) < t tabel ($1,674$) atau nilai signifikansi sebesar $0,153 > 0,05$. Artinya variabel efikasi diri berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Batam, sehingga hipotesis pertama ditolak. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa

apabila efikasi diri guru di tingkatkan tidak akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Menurut teori *self-efficacy*, terkadang individu yang terlalu percaya diri justru mengurangi alokasi usaha untuk tugas karena merasa sudah cukup mampu, yang menyebabkan kinerja tidak optimal. Konsep ini mengarah pada fenomena *self-handicapping*, dimana mereka secara tidak sadar menghambat performa demi mempertahankan citra diri. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Handayani dan Sunarto (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru - guru SMK di Kecamatan Bumijawa Kabupaten Tegal. Penelitian lainnya oleh Sabila dan Jabar (2022) juga menemukan bahwa Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Bekasi Timur.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dapat diketahui dari nilai t hitung ($5,744 > t$ tabel ($1,674$) atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa apabila kompetensi guru di tingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Batam, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sadila, *et al* (2023) bahwa Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa. Penelitian lainnya yang selaras dilakukan oleh Kusumawati (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kulla (2017) dengan hasil bahwa ada pengaruh antara kompetensi guru dengan kinerja guru SMK di Kabupaten Sumba Barat.

Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial (t-hitung) pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru dapat diketahui nilai t hitung ($2,133 > t$ tabel ($1,674$) atau nilai signifikansi sebesar $0.038 < 0.05$. Artinya variabel pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa apabila pengalaman mengajar seorang guru bertambah akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Maka variabel pengalaman mengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Batam, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ritonga, *at all* (2020) dengan hasil penelitiannya yaitu variabel pengalaman mengajar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sibolga. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Elny dan Diba (2022) dengan hasil penelitian yaitu variabel pengalaman mengajar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Budisatrya Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial (t-hitung) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dapat diketahui melalui nilai t hitung ($2,291 < t$ tabel ($1,674$) atau nilai signifikansi sebesar $0.026 > 0.05$. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja di tingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Batam, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ianaturodiah, Wahjudi (2020) dengan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Akuntansi SMK Negeri

di Surabaya. Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung penelitian ini adalah yang dilakukan oleh Himadrazzaq, *et al* (2018) dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Lubis, *et al* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru penggerak angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal.

Pengaruh Program Magang Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji parsial (t-hitung) ditemukan bahwa pengaruh program magang terhadap kinerja guru, hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai t hitung (2,493) > t tabel (1,674) atau nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$. Hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa apabila program magang di tingkatkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya variabel program magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Batam, sehingga hipotesis kelima diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dewi, *et al* (2024) bahwa program magang guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Vokasi.

Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, Pengalaman Mengajar, Motivasi Kerja, dan Program Magang Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji simultan (f-hitung) ditemukan bahwa efikasi diri, kompetensi, pengalaman mengajar, motivasi kerja, dan program magang secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F hitung yang didapat yaitu 144,851 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,39 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya adalah bahwa variabel efikasi diri, kompetensi, pengalaman mengajar, motivasi kerja, dan program magang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Batam. Dengan demikian hipotesis keenam diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penjelasan dari masing- masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam. Hal ini dapat terjadi karena tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh para guru tidak sepenuhnya diterjemahkan ke dalam kinerja yang lebih baik.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam. Semakin unggul kompetensi yang dimiliki oleh guru, maka kinerjanya juga lebih maksimal.
3. Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam. Pengalaman yang lebih luas dan matang memberikan kontribusi penting terhadap proses belajar-mengajar dan kualitas pengajaran.
4. Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam. Semakin termotivasi seorang guru, maka kinerjanya juga akan lebih unggul.
5. Program Magang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam. Dengan melibatkan diri dalam program magang, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para guru dapat lebih diberdayakan, sehingga kinerja juga turut meningkat.
6. Secara simultan, efikasi diri, kompetensi, pengalaman mengajar, motivasi kerja, dan program magang juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam. Dengan kata lain, kelima variabel tersebut secara bersama-sama turut menentukan kualitas kinerja guru di SMK Negeri 6 Batam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Mengoptimalkan proses penguatan kompetensi dan motivasi kerja para guru, misalnya melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional.
- b. Memperbanyak dan mengembangkan program magang bagi guru, baik melalui kerja sama dengan dunia industri, lembaga pelatihan, maupun institusi pendidikan lainnya.
- c. Menghubungkan proses pengambilan keputusan mengenai penguatan kinerja guru berdasarkan hasil penelitian yang tersedia.
- d. Mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar.
- e. Mengoptimalkan motivasi kerja dan mencari dukungan yang lebih luas, misalnya dari kepala sekolah dan rekan kerja.
- f. Mengikuti program magang yang tersedia untuk belajar lebih luas mengenai proses belajar-mengajar dan penerapan teknologi.
- g. Menghubungkan lebih luas variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, atau budaya kerja.
- h. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metodologi yang sama, yaitu pendekatan kuantitatif, namun dengan populasi dan sampel yang berbeda, baik dari segi jumlah, wilayah, maupun karakteristiknya. Hal ini bertujuan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap variabel-variabel yang diteliti.
- i. Menggunakan pendekatan metodologis yang lebih luas (kualitatif dan campuran) sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai proses yang terjadi.

REFERENSI

- Afriyani, F. (2023). *Modal Manusia, Kapabilitas Inovasi dan Efikasi Diri*. Banyumas: Amerta Media.
- Amar, M. F. (2024). Peran Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pendidik Dalam Menumbuhkan Self-Efficacy. *Aafiyah: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 1–13. <https://edujavare.com/index.php/Aafiyah/issue/archive>
- Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 265-278.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Coolquit. (2017). *Organization Behavior*, New York, Mcgraw-Hill. *Google Scholar*
- Desaputra, M. D., Ratnasari, S. L., & Rahayu, H. C. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasional Melalui Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja PNS Terhadap Konflik Tugas Di Balai Pemasarakatan Kelas I Tanjungpinang. *JURNAL DIMENSI*, 14(3), 984-992.
- Dewi, *et al* (2024). Model Program Magang Guru Industri untuk Meningkatkan Kompetensi dan Keterampilan Guru Pendidikan Vokasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan Vol. 13 No. 4*.
- Elny, Diba (2022). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Kreatifitas Terhadap kinerja Guru Yayasan Budisatrya Medan. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UISU 11 (1)*, 150-55.

- Handayani & Sunarto (2022). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru dimoderasi Supervisi Akademik. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* p-ISSN: 2515-3610 / e-ISSN: 2615-4242 Vol. 5, No. 1.
- Himadrazzaq, et al (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kecamatan Citta Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*. Volume 1, Issue 1.
- Ianaturodiah, Wahjudi (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan* Vol.4 No.2.
- Ismanto, W., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 213-224.
- Ismanto, W., Gultom, B., Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 294-308.
- Kristianto, G., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Austin Engineering Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 225-243.
- Kulla (2017). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2017*, 79-90
- Kusumawati, A (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu /perpustakaan.upi.edu*.
- Lubis, et al (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal. *Syntax Idea: p-ISSN: 2684-6853 e-ISSN: 2684-883X* Vol. 4, No. 9.
- Marjaya, M., Ratnasari, S. L., Hadi, M. A., Purwaningrum, A. H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pns Di Sekretariat Dprd Kabupaten Karimun. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 144-160.
- Manurung, et al (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik Dan Efikasi Diri Dalam Organisasi Pendidikan. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69–85. *Google Scholar*
- Rahmat, R., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohimi, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Di Bp Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 50-63.
- Rakib, et al (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi)”, *Ad’ministrare*, Vol. 3, No. 2.

- Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ismanto, W., Tanjung, R., & Sutjahjo, G. (2021). Dampak Sertifikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan di Kota Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 5(1), 25-33.
- Ratnasari, S. L., Febriosa, L. R., Hakim, L., Nasrul, H. W., Idham, A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Training, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 13(1), 185-193.
- Ritonga, at all (2020). Pengaruh Pengalaman Mengajar, Etos Kerja dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sibolga. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume 2, No 2*.
- Sabila & Jabar (2022). Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan Volume: 7 Nomor: 9*
- Sabon, Listiawati, Relisa (2020). *Model Magang Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMK*. Jakarta : Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Sadila, Tarigan, Nasution (2023). Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Wira Jaya Tanjung Morawa. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 8 (1): 40-44.
- Sima, M., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) 2 Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 132-143.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Thaib, K. G., Ratnasari, S. L., & Rekart, E. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Natuna. *JURNAL DIMENSI*, 14(1), 348-360.
- Tiara N, Tjutju Y (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Hal. 157-167*.
- Ulfah, M., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Diana, I. N., Haryani, D. S., Salsabila, A. R., ... & Amin, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 17-28.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (n.d.).
- Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Kajian dan Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yulia, Y., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 1-13.
- Zen, H. G., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 1-17.