
**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
GURU DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(STUDI PADA GURU SMK MUHAMMADIYAH PARUNG)**

Nor Lailla¹; M.Irfan Tarmizi²; Djoko Hananto³

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta^{1,3};
Akuntansi, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta²

Email : norlailla2017@gmail.com¹;

irfan72tarmizi@yahoo.com²;joko1967@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Penelitian bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* guru pada SMK Muhammadiyah Parung, pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada SMK Muhammadiyah Parung, pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada SMK Muhammadiyah Parung, untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dengan *job performance* dimediasi *job satisfaction*. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian terstruktur dan mengkuantifikasikan data agar dapat digeneralisasikan. Penyebaran kuesioner melalui google form kepada guru – guru SMK Muhammadiyah Parung. Dengan jumlah 30 responden yang dipergunakan dalam populasi penelitian ini . Sampel jenuh dipergunakan dalam mengambil sampel penelitian ini, sehingga semua anggota populasi ini dipergunakan sebagai sampelnya. Dengan menggunakan software SmartPLS untuk teknis analisis data Structural Equation Model Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan *Job satisfaction* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance*. *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Self Efficacy* melalui *Job satisfaction* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance* .

Kata kunci : *Self Efficacy*; Kinerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of self-efficacy on teacher job performance at Muhammadiyah Parung Vocational School, the effect of self-efficacy on job satisfaction at Parung Muhammadiyah Vocational School, the effect of job satisfaction on job performance at Parung Muhammadiyah Vocational School, to determine the effect of self-efficacy on job performance mediated by job satisfaction. Quantitative research is structured research and quantifies data so that it can be generalized. Distributing questionnaires via google form to teachers of SMK Muhammadiyah Parung. A total of 30 respondents were used in this research population. Saturated samples were used in taking samples of this study so that all members of this population were used as samples. By using SmartPLS software for technical analysis of Structural Equation Model Partial Least Square data. The results of the study show that job satisfaction has no significant effect on job performance. Self Efficacy has no significant effect on Job Performance. Self Efficacy has a significant effect on Job Satisfaction. Self Efficacy through Job satisfaction has no significant effect on job performance.

Keywords : *Self Efficacy*; *Job Satisfaction*; *Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan yaitu pemangku kepentingan utama dan pengembangan serta pembentukan bagi modal manusia serta merupakan sumber utama ilmu pengetahuan untuk pengembangan bagi SDM yang berkesinambungan (Davidescu et al., 2020), Dalam suatu organisasi, faktor yang terpenting adalah sumber daya manusia (Wahyuningtyas & Kirana, 2022). Organisasi perkembangan serta kemajuannya tergantung pada sumber daya yang dimiliki, dengan SDM yang baik maka tujuan organisasi dapat tercapai. Faktor penunjang SDM yang berkualitas melalui pendidikan yang bermutu. Untuk dapat melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam kancah Pendidikan di Indonesia, untuk itu setiap individu dituntut agar mampu menunjang kebutuhan dalam organisasinya. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan dalam pembangunan adalah guru. Hal yang paling penting dalam Pendidikan yaitu guru, baik dari Pendidikan yang paling tinggi, Pendidikan menengah, sampai Pendidikan yang paling rendah sekali pun. Berkat adanya guru sangat menentukan keberhasilan anak yang di peroleh melalui Pendidikan yang di ikuti melalui Lembaga Pendidikan. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan kurikulum yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa (Setiadi et al., 2021). Guru merupakan tenaga yang berkompeten dalam hal melakukan didikan, pengajaran bagi suatu ilmu pengetahuan, mengarahkan, melatih, memberikan nilai serta melakukan tindakan evaluasi terhadap hasil didikannya (Julita et al., 2019).

Guru adalah anggota terpenting dari sistem pendidikan. *'Self-efficacy* guru sangat fundamental untuk memiliki sistem pendidikan yang berhasil sehingga meningkatkan job performance dan kepuasan kerja mereka (Udemba, 2021). Prestasi kerja dan kepuasan guru memainkan peran penting dalam pertumbuhan organisasi (Obineli, 2013). Oleh sebab itu sangat essensial untuk pada *self-efficacy* dan *job performance* serta *job satisfaction* para guru (Udemba, 2021). Keyakinan *self-efficacy* meliputi energi yang dikeluarkan guru saat mengajar, tujuan yang mereka tetapkan, dan persepsi mereka tentang kepercayaan diri (Demir, 2018). Guru membangun *self-efficacy* melalui pencapaian tugas-tugas yang menantang. Hal ini memunculkan motivasi yang merupakan cara untuk mengatasi perasaan gagal. *self-efficacy* guru tidak hanya merupakan indikator kuat dari kemampuan mereka itu juga menunjukkan fungsi pentingnya dalam menciptakan perilaku dan prestasi siswa (Udemba, 2021). Job

performance sekolah yang diambil sebagai satu kesatuan tergantung pada tindakan guru, bagaimana job performancenya (Lumanug & Dimla, 2021). Guru harus menjadi efisien sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dituntut dari mereka, guru mengalami beban situasi setelah mereka menjadi sasaran banyak kegiatan yang berhubungan dengan sekolah dan mungkin merasa negatif tentang beban kerja yang terlalu banyak (Lumanug & Dimla, 2021).

Menurut (Udemba, 2021) Ketika seorang karyawan bekerja, sikapnya mempengaruhi prestasi kerjanya dan dapat berdampak pada semangat kerja karyawan di sekitarnya. Umumnya, pekerja yang memiliki tingkah baik dalam *job performance* yang lebih kuat, dan pekerja dengan sikap yang buruk menunjukkan *job performance* yang kurang unggul. Ketika melakukan pekerjaan karyawan merasa senang menunjukkan karyawan tersebut bangga melakukan pekerjaannya (Gelard & Rezaei, 2017). memiliki ikatan emosional dengan organisasinya dan bangga dengan dengan anggotanya merupakan ciri karyawan yang puas, serta moral yang tinggi (Shaju & Subhashini, 2017). Hasil riset menunjukkan bahwa apabila karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi, maka dapat dikatakan secara jasmani dan rohani dalam keadaan yang baik. Suasana batin yang membuat guru senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan hasil yang optimal merupakan kepuasan kerja seorang guru (Totween Helniha, 2020). *Self-efficacy* juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja (Udemba, 2021). *Job satisfaction* salah satu tingkah laku utama yang dapat menguasai perilaku seseorang di tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja adalah sejauhmana karyawan berpikir positif atau negative tentang aktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru adalah kemampuan pekerjaan mengajar untuk memenuhi kebutuhan guru dan meningkatkan *job performance* pekerjaan/mengajar mereka sebagai guru. Adalah penting bahwa organisasi memastikan kepuasan kerja karyawan mereka. Salah satu komponen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah *Self-efficacy*

Self-efficacy yaitu indikator penilaian rendah maupun tinggi kekuatan yang terdapat pada diri individu guna dapat mampu menangani pekerjaannya. Keyakinan pada *Self-efficacy* akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu dengan tingkat mempunyai self efficacy yang cukup besar dengan karakter tidak gampang menyerah dan menyenangkan aktifitas yang menantang dan yakin mampu

untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil terbaik dan kemampuan untuk maju dan berhasil. Semakin tinggi *Self-efficacy* yang dimiliki guru sehingga membuat keyakinan yang tinggi bagi guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi *job performance* para guru dalam proses pembelajaran (Rohmawati & Nurcholis, 2019). Secara konseptual efikasi diri adalah harga seseorang untuk kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dengan indikator: (1)merasa mampu menyelesaikan tugas; (2)perasaan mampu membuat keputusan; dan (3)kesiapan untuk menerima risiko kerja (Zulkarnaen, W. et al.2021)

Menurut (Li, 2022) para peneliti menemukan bahwa kondisi kerja yang buruk, insentif yang rendah, kurangnya kesempatan pengembangan, tunjangan kesehatan yang buruk, perencanaan yang buruk, pekerjaan yang berlebihan, kurangnya komunikasi dengan teman sebaya adalah faktor-faktor yang secara negative mempengaruhi tingkat kepuasan guru. Untuk itu dukungan sosial, lingkungan fisik, dan gaji guru serta lingkungan sosial, merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja (Reeves et al., 2017).

Tujuan dari penelitian :

1. Guna mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* guru di SMK Muhammadiyah Parung
2. Guna mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* guru di SMK Muhammadiyah Parung
3. Guna mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* guru di SMK Muhammadiyah Parung
4. Guna mengetahui pengaruh *self efficacy* dengan *job performance dimediasi job satisfaction*

Penelitian ini memiliki urgensi :

1. Untuk peneliti
Meningkatkan ilmu pengetahuan serta wawasan akan pengaruh *self efficacy*, *job performance* guru maupun *job satisfaction* pada penelitian ini.
2. Bagi SMK Muhammadiyah parung
Merupakan bahan rujukan untuk SMK Muhammadiyah Parung guna mengkaji dan menerapkan kegiatan guru kepada siswa – siswanya

TINJAUAN LITERATUR DAN KERANGKA PENELITIAN

Job performance

Menurut (Akman, 2021) job performance adalah perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat bersifat individu (misalnya pengalaman, pengetahuan, keterampilan, usia, dll) atau lingkungan (misalnya, pendekatan administratif, iklim organisasi, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dll). Prestasi kerja adalah perilaku yang dapat dievaluasi sejauh mana kontribusinya terhadap efektivitas organisasi (Ngalomba, 2013). Menurut (Udemba, 2021) *Job performance* terkait dengan sepanjang individu karyawan mampu menangani pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan cara agar pekerjaan dapat diselesaikan untuk dapat memberikan manfaat agar tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja juga dapat dilukiskan sesuai kapasitas guru guna menghubungkan masukan yang bermakna dalam meningkatkan proses belajar mengajar. *Job performance* individu berkaitan dengan job performance atau kualitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam pekerjaannya (Ramdani et al., 2019).

(Barge, 2012) berpendapat bahwa evaluasi *Job performance* guru terkait faktor-faktor seperti rencana pengajaran, pengetahuan profesional, strategi pengajaran umpan balik, lingkungan belajar-mengajar, profesionalisme, menantang lingkungan akademik, dan teknik evaluasi di antara banyak faktor lainnya. Prestasi kerja individu juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan suasana kerja seperti tingkat hierarki organisasi, batas - batas organisasi, batas-batas fisik, dan proses penyediaan dan pendistribusian informasi di dalam organisasi (Ramdani et al., 2021). Menurut (Borman & Motowidlo, 1993) mengusulkan bahwa job performance pekerjaan adalah konsep yang mencakup *job performance* tugas dan *job performance* kontekstual. Menurut (Obilade, 1999) *job performance* guru dapat dikatakan merupakan tugas dan tanggung jawab dengan dilaksanakan oleh guru dalam jangka waktu tertentu sejalan dengan metode sekolah untuk tercapainya target dari suatu organisasi.

Menurut (Inayatullah & Jehangir, 2012) mengemukakan terdapat tiga faktor *job performance* seorang individu yaitu sekitar tempat melakukan pekerjaan, motivasi dan keinginan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sesuai dengan yang disampaikan (Chandrasekar, 2011) yang menyatakan bahwa lingkungan tempat kerja sangat mempengaruhi semangat kerja, produktivitas, dan job performance karyawan.

Menurut Rusli dan Shamsiyati (2011) mengidentifikasi tujuh dimensi kinerja kerja, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, sikap, pengambilan keputusan, delegasi, efisiensi pribadi, perencanaan, dan kemampuan kepemimpinan. Kinerja pekerjaan adalah konsep multi-dimensi. Menurut Borman dan Motowidlo (2013) memisahkan antara kewajiban dan kemampuan konstektual. Kemampuan kinerja bersandar pada kemampuan karyawan. Kegiatan memberikan inti secara teknis pada organisasi. Pemberian dapat dilakukan secara langsung (contohnya, dalam kasus pekerja *manufacture*), atau tidak langsung. Menurut (Campbell, 1990) mengembangkan delapan (8) faktor kinerja pekerjaan yang dapat digeneralisasikan di seluruh pekerjaan: (a) kecakapan khusus pekerjaan, (b) kecakapan tugas non-pekerjaan tertentu, (c) komunikasi tertulis dan lisan, (d) memperlihatkan usaha, (e) menjaga ketaatan individu, (f) menjaga prestasi rekan kerja dan tim, (g) pengawasan/ kepemimpinan, dan (h) manajemen/administrasi.

Job satisfaction

Kepuasan kerja adalah perilaku karyawan terhadap organisasi. *job satisfaction* merupakan bagian dari psikologis, yang memberikan masukan melalui konsep *job performance* akan meningkat. Definisi *job satisfaction* paling terkait dalam konteks penelitian ini adalah perspektif utilitarian yang menegaskan bahwa seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mengarah pada perilaku positif yang dapat mempengaruhi fungsi keseluruhan institusi (Chamundeswari, 2013) sebagai *job performance* organisasi adalah produk dari *job performance* kolektif (Zhang & Zheng, 2009) antara guru. Menurut (Furnham et al., 2009) *job satisfaction* untuk mengetahui pencapaian karyawan puas dengan hasil pekerjaannya. Dua konsep di telaah secara bersamaan sering terjadi, karena diuraikan bahwa individu puas di lingkungan pekerjaannya karena terdapat penyebab bagian dan kondisi sehingga memotivasinya.

Menurut (Rezaee et al., 2018) *job satisfaction* seorang karyawan dapat bersifat afektif dan kognitif. Temuan penelitian telah melaporkan sejumlah faktor dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor pribadi seperti umur, gender, level pendidikan, dan perkawinan serta faktor lingkungan seperti gaji, tunjangan, promosi, sifat pekerjaan dan pengawasan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan Mc Closkey/Muller Skala kepuasan (MMSS) dikembangkan oleh Mc Closkey/Muller Skala (Mueller & McCloskey, 1990).

Teori tentang *job satisfaction* antara lain Need Hierarchy Theory oleh (Maslow, 1954), yang menyatakan bahwa perilaku pribadi pada keadaan tertentu umumnya didasarkan pada keinginan yang terkuat. Semakin tinggi kebutuhan dasar terpenuhi, individu berusaha untuk memenuhi keinginan yang sangat tinggi. Menurut teori ini, ada hierarki kebutuhan manusia seperti kebutuhan fisiologis, keamanan dan sosial yang harus dipenuhi agar individu puas dengan pekerjaan, dan dengan demikian individu termotivasi.

Menurut (Fredricks, 1959) mengatakan terdapat faktor – faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan memberikan pengalaman yang memuaskan bagi karyawan. Faktorfaktor ini disebut motivator atau pemuas dan melingkupi kinerja, kesaksian, pekerjaannya, tanggungannya serta perkembangannya.

Self-efficacy.

Self-efficacy merupakan kesungguhan individu mengenai kemampuannya. Kemampuan ini sangat terkait dengan persepsi job performance yang dapat mempengaruhi hasil acara (Udemba, 2021). *Self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai konstruk yang terlibat dalam psikologi guru di lingkungan sekolah (Akman, 2021). *Self-efficacy* didefinisikan sebagai kesungguhan individu pada keahlian mereka dalam proses berhasil melakukan suatu tindakan (Banciura, 1977). Menurut (Tschannen-Moran & Woolfolk, 81 C.E.) menegaskan bahwa *Self-efficacy* yaitu keahlian yang dikuasai oleh seorang guru untuk mengurutkan dan melaksanakan kewajibannya dalam melakukan pengajaran di sekolahnya.

Self-efficacy disebabkan oleh empat faktor pengalaman penguasaan (usaha yang berhasil dalam menyelesaikan tugas), pengalaman perwakilan (melihat orang lain mencapai tujuan mereka), persuasi verbal (menerima umpan balik positif), dan keadaan somatik danemosional (evaluasi diri terhadap perasaan seseorang tentang menyelesaikan tugas) (Bandura, 1995).

Kerangka berpikir (Gambar 1)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap, *Job performance* Guru dengan *job satisfaction* sebagai variabel Intervening. Riset dilakukan dengan cara yaitu kuantitatif sebagai pendekatannya. Karena menggunakan analisis statistik maka informasi dan data penelitian yaitu angka. Penelitian dengan

mengkuantifikasikan data agar tergeneralisasikan dan penelitian terstruktur merupakan penelitian kuantitatif . Guna membahas rumusan masalah yang akan diajukan maka digunakan data atau informasi tersebut. Penyebaran kuesioner melalui google form kepada guru – guru SMK Muhammadiyah Parung. Pada penelitian ini populasi yang dipakai sebanyak 43 orang guru, namun data yang di isi oleh responden dengan jumlah 30 . Penelitian ini dengan cara menggunakan adalah sampel jenuh, sehingga semua bagian populasi pakai dalam untuk sampelnya. Ukuran sampel yang pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah Parung sejumlah 43 orang. Dengan software SmartPLS menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square. Data yang digunakan menggunakan teknis analisis

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Jenis responden

Tabel 1 menunjukkan jumlah responden laki – laki sebanyak 18 guru atau sebesar 60%, sedangkan responden Wanita sebanyak 12 guru atau sebesar 40%.

Tabel 2 menunjukkan masa kerja 1 sd 5 tahun sebanyak 13 guru atau sebesar 43 %, sedangkan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17 guru atau sebesar 57 %

Merancang Model Pengukuran, (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*.

a. Item Reliability.

Item Reliability atau indikator validitas dengan melihat dari nilai angka *loading factor*. Apabila nilai *loading factor* suatu indikator melebihi dari 0.5 maka dapat dikatakan indikator tersebut *valid*. Namun sebaliknya jika suatu nilai angka *loading factor* akan dikeluarkan dari model apabila nilainya 0,5 (Yamin & Kurniawan, 2011). Dengan hasil output sebagai berikut : (Tabel 3)

Jika uji validitas dengan *outer loading* sudah terpenuhi atau mendapatkan nilai semua indikator diatas 0,5; maka dapat diuji lebih lanjut.

b. *Construct Reliability & Average Variance Extracted*

Pemeriksaan selanjutnya dari *convergent validity* yaitu *reliabilitas konstruk* dengan cara melihat *output composite reliability* atau *Cronbach's alpha* dan *AVE*. Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach's alpha*. Nilai batas 0,7 ke atas sehinggakriteria dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan (Yamin & Kurniawan, 2011). (Fornell & Larcker, 1981) menyarankan *AVE* untuk

suatu *criteria* dalam menilai *convergent validity*. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Dengan hasil outputnya sebagai berikut : (Tabel 4)

Hasil tabel 4 bahwa nilai dari masing – masing variabel menunjukkan telah memenuhi persyaratan semua, sehingga dinyatakan bahwa hasilnya telah mempunyai *convergent validity* yang cukup baik.

2. *Discriminant Validity*

Pada penelitian ini hasil uji *discriminant validity* dengan *cross loading* yaitu sebagai berikut : (Tabel 5)

Jika loading factor tertinggi pada konstruk yang ingin di tuju untuk di perbandingkan loading factor kepada konstruk lain, maka dikatakan indikator tersebut valid. Tabel 5 hasilnya bahwa loading factor untuk indikator JP (JP1 sampai dengan JP 8) memiliki loading factor yang lebih besar di bandingkan dengan konstruk yang lainnya. Hal yang sama terlihat dari indikator lainnya.

Dapat dikatakan kontrak laten menilai indikator di bagian yang mereka miliki yaitu bloknya cukup baik bila di badingkan dengan menggunakan indikator pada blok bagian yang lain. Cara lain yang digunakan guna melihat *discriminant validity* yaitu dengan cara melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Jika tiap – tiap konstruk nilai AVE nya melebihi daripada angka 0,50 , sehingga model tersebut dikatakan *valid* (Ghozali, 2014). Penelitian ini memiliki nilai AVE sebagai berikut : (Tabel 6)

Hasil Tabel 6 seluruh kontrak yang menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari angka 0,50 dengan angka terrendah 0,519 untuk variabel *Self Efficacy* dan terbesar 0,652 untuk variabel *Job Performance* . Angka tersebut sudah sesuai dengan standar persyaratan dengan batas nilai minimum AVE yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,50.

Evaluasi dengan Model Struktural (*Inner Model*).

Pertimbangan mencakup nilai signifikansi setiap koefisien jalur yang menyatakan apakah terdapat (signifikan) atau tidaknya suatu hubungan antar kontrak yang dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* (R^2) untuk kontrak dependen, *StoneGeisser Q-square test* untuk *predictive relevane* dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur structural (Yamin & Kurniawan, 2011) .

Menunjuk table 7, nilai *R-square* menunjukkan bahwa variabel *job performance* yaitu 0,509. Nilai *R-square adjusted* 0,693 mempunyai makna yaitu variabilitas

konstruk *job performance* guru sebesar 50,9 % untuk lainnya 49,1% diuraikan oleh variabel lain diluar penelitian yang telah dilakukan.

Uji Hipotesis (Bootstraping)

Guna dapat menanggapi hipotesis dapat melihat pada data Tabel 8.

- a. *Job satisfaction*, berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance*. Hal ini dapat dilihat pada nilai P Values > dari 0,05 (0,651 > 0,05), sehingga hipotesis ditolak. Nilai koefisien sebesar 0,175 artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika *Job satisfaction* naik sebesar 1 % maka *job performance* juga akan naik sebesar 0,175.
- b. *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat pada nilai P Values > dari 0,05 (0,130 > 0,05), sehingga hipotesis ditolak. Nilai koefisien sebesar 0,560 artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika *Job Performance* naik sebesar 1 % maka *job performance* juga akan naik sebesar 0,560.
- c. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* Hal ini dapat dilihat pada nilai P Values > dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0,839 artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika *Job Satisfaction* naik sebesar 1 % maka *Job Satisfaction* juga akan naik sebesar 0,839.
- d. *Self Efficacy* melalui *Job satisfaction* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance* . hal ini dapat dilihat dari nilai P value 0,670 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak, sehingga *Job satisfaction tidak berhasil memediasi pengaruh Self Efficacy terhadap job performance.* (Tabel 9)

Pengaruh *self efficacy* terhadap *job performance* guru pada SMK Muhammadiyah Parung

Variabel *Self Efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *Job Performance*. Pada nilai nilai P Values dapat melihat bahwa nilai P Values > dari 0,05 (0,130 > 0,05), sehingga hipotesis ditolak. Nilai koefisien sebesar 0,560 artinya memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika *Job Performance* naik sebesar 1 % maka *job performance* juga akan meningkat sebesar 0,560. Berdasarkan hasil penelitian bahwa , *self-efficacy* memainkan peran sentral dalam teori kognitif sosial. Artinya, istilah sosial menunjukkan bahwa sebagian besar perilaku manusia dihasilkan dari lingkungan organisasi, sedangkan istilah kognitif menunjukkan bahwa *self-efficacy*

(bersama dengan determinan kognitif lainnya) memengaruhi motivasi, sikap, dan kinerja perilaku manusia. Mengingat bahwa keterlibatan telah dianggap sebagai sikap kerja (Newman, Joseph, & Carpenter, 2011) atau "keadaan motivasi" (Salanova et al 2008), kemungkinan *self-efficacy* mempengaruhi keterlibatan kerja sebagai serta prestasi kerja. mendukung Bukti empiris hubungan *self-efficacy* perilaku dalam peran guru (Soodak & Podell, 1996) dan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan (Stajkovic & Luthans, 1998).

Pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* pada SMK Muhammadiyah Parung

Penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat suatu pengaruh yang positif antara variabel *self efficacy* terhadap *job satisfaction* guru di SMK Muhammadiyah Parung. Nilai path coefficient antara *self efficacy* terhadap *job satisfaction* dengan nilai tertinggi dibandingkan dengan path coefficient dengan angka 0,839 dengan signifikansi tertinggi dengan t-statistik 15,998 dan lebih tinggi dari 1,66. Sehingga menunjukkan bahwa dengan tingginya *job satisfaction* berpengaruh pula terhadap besarnya *self efficacy*. Disebabkan kesadaran tiap – tiap guru melakukan hal itu yaitu bekerja secara tim , pastinya memerlukan dukungan dari semua pihak untuk berkontribusi dalam team tersebut.

Pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap variabel *job performance* pada SMK Muhammadiyah Parung

Dengan adanya Pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* menunjukkan hubungan tidak signifikan. Dari hasil nilai path coefficient diperoleh angka - 0,175 dan t-statistik 0,452. Sehingga dapat disimpulkan bahwa walaupun berpengaruh tidak signifikan sejumlah 7,5% sehingga menunjukkan *job performance* guru bukan seutuhnya karena kepuasan kerja , tetapi bisa juga di pengaruh oleh faktor – faktor lainnya. Menurut (Eliyana et al., 2019) *job satisfaction* ke pekerjaan *job performance* berpengaruh positif

Pengaruh *self efficacy* dengan *job performance* dimediasi *job satisfaction*

Self Efficacy melalui *Job satisfaction* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *job performance* . hasil dari nilai P value 0.670 > 0.05 sehingga ditolak

hipotesis, sehingga *Job satisfaction* tidak berhasil memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap variabel *job performance*.

KESIMPULAN

1. Variabel *Job satisfaction* berpengaruh tidak signifikan dengan *job performance*.
2. *Self efficacy* mempunyai pengaruh tidak signifikan dengan *job performance*.
3. *Self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan dengan variabel *job satisfaction*.
4. *Self efficacy* melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan variabel *job performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akman, Y. (2021). The Relationships among Teacher Leadership, Teacher Self-Efficacy and Teacher Performance. *Kuramsal Eğitimbilim*, 14(4), 720–744. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1259672.pdf>
- Banciura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-Efficacy in Changing Societies*, 15, 334.
- Barge, J. D. (2012). Making education work for all Georgians. *Teacher Keys Effectiveness System Handbook*, 1–6.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Demir, S. (2018). Okul yöneticilerinin motivasyonel dili ile öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 177–183.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*. Sage Publications Sage CA: Los Angeles, CA.
- Fredricks, R. (1959). *Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation*.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation

- and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765–779.
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2017). *The Relationship between Job Motivation , Compensation Satisfaction and Job Satisfaction in Employees of Tax Administration – A Case Study in Tehran*. 12(2), 165–171. <https://doi.org/10.5539/ass.v12n2p165>
- Ghozali, I. (2014). SEM Metode Alternatif dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2012). Teacher's job performance: The role of motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2), 78–99.
- Julita, S., Herawaty, D., Gusri, S. A., Negeri, S., Bengkulu, K., Cendana, J., & Jati, P. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Matematika the Effect of Emotional Intelligence, and Self Efficacy on Job Performance of Mathematics Teacher. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(2014), 31–34.
- Li, Q. (2022). *Examine the Moderating Role of Teacher ' s Self-Efficacy in the Relationship Between the Job Satisfaction and Professional Learning Community in China*. 13(October). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841728>
- Lumanug, C. G. L. I., & Dimla, R. B. (2021). Interaction Effects of Teachers' Job Satisfaction and their Self-Efficacy on Teaching Performance. *Journal of Education in Black Sea Region*, 7(1), 48–65. <https://doi.org/10.31578/jeps.v7i1.249>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality* Harper and Row. *New York, NY*.
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: a proposed measure. *Nursing Research*.
- Ngalomba, S. P. (2013). *A Comparative Analysis of Academic Staff's Job Performance between Private and Public Universities in Tanzania*.
- Obilade, S. O. (1999). Leadership qualities and styles as they relate to instructional productivity. *The Manager Ibadan: Department of Educational Management, University of Ibadan*, 5(1), 25–32.
- Obineli, A. S. (2013). Teachers' perception of the factors affecting job satisfaction in Ekwusigo Local Government of Anambra State, Nigeria. *African Research Review*, 7(4), 225–237.
- Ramdani, Z., Marliani, R., & Rahman, A. A. (2019). The individual work performance scale: A psychometric study and its application for employee performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 405–414.
- Ramdani, Z., Tae, L. F., Prakoso, B. H., & Luangangoon, N. (2021). Personality Trait, Self-Efficacy, and Individual Work Performance on Science Teachers in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Educational Assessment and Policy (ICEAP 2020)*, 545(April). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.058>
- Reeves, P. M., Pun, W. H., & Chung, K. S. (2017). Influence of teacher collaboration on job satisfaction and student achievement. *Teaching and Teacher Education*, 67, 227–236.
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E., & Sarani, A. (2018). A mixed method study of the relationship between EFL teachers' job satisfaction and job performance in Iran. *International Journal of Instruction*, 11(4), 391–408. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11425a>
- Rohmawati, R., & Nurcholis, L. (2019). Studi Peran Self Efficacy Dan Kompetensi Profesional Terhadap Knowledge Donating Dan Kinerja Guru. *Jurnal Riset*

Ekonomi Dan Bisnis, 12(3), 145. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1758>

Setiadi, I. N., Mujahidin, M. Al, Nisa, L. K., & Damayanti, I. (2021). *Perilaku Berbagi Pengetahuan : Pemediasi Dukungan Pimpinan , Pelatihan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Pendahuluan*. 1(1), 57–68.

Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A Study on the Impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees Working in Automobile Industry. *Journal of Management Research (09725814)*, 17(2).

Soodak, L. C., & Podell, D. M. (1996). Teacher efficacy: Toward the understanding of a multi-faceted construct. *Teaching and Teacher Education*, 12(4), 401–411. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(95\)00047-N](https://doi.org/10.1016/0742-051X(95)00047-N)

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240.

Totween Helniha, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Ambon. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 13(2), 25–34. <https://doi.org/10.21067/jppi.v13i2.4750>

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk, H. (81 C.E.). A., & Hoy, WK (1998). *Teacher Efficacy: Its*.

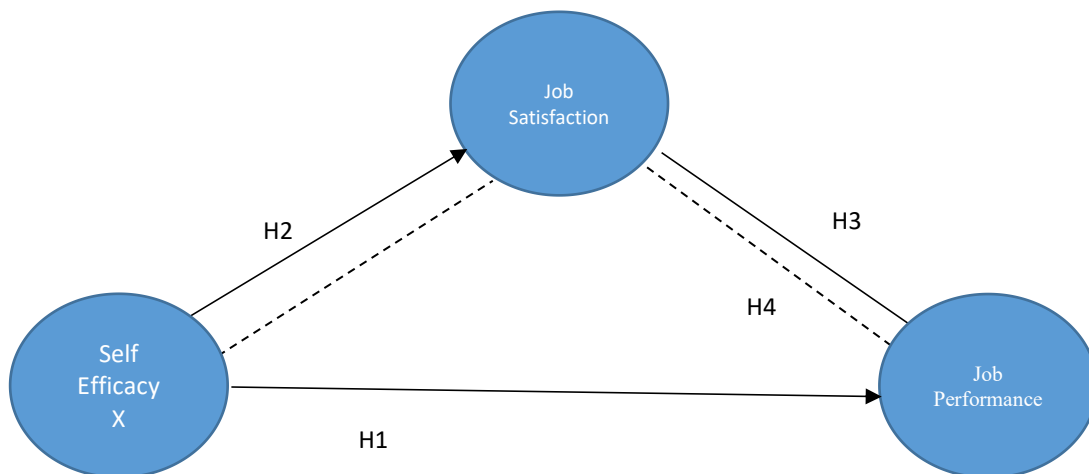
Udemba, D. N. (2021). Relationship Between Self Efficacy and Job Performance and Satisfaction of Secondary School Teachers In Anambra State. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 04(05), 537–542. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v4-i5-06>

Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul)*. 6(1), 170–173. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). Generasi baru mengolah data penelitian dengan partial least square path modeling. *Jakarta: Salemba Infotek*.

Zulkarnaen, W. Sofyan, Y. & Fitriani, I. (2021). Effect of Self Esteem and Self Efficacy on Work Satisfaction and Its Implication on Teacher Performance (Study at SDN 1 Legokpego, Desa Drawati, Kecamatan Paseh, Bandung District). 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020). Atlantis Press, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 85-89. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210304.019>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Tabel 1 Gender responden

Nomor	Jenis kelamin	Banyaknya	%
1.	Lelaki	18	60 %
2.	Perempuan	12	40 %
	Keseluruhan	30	100 %

Sumber data yang di olah oleh penulis

Tabel 2 Masa kerja menjadi guru

No	Masa bekerja	Banyaknya	%
1	1 sd 5 Tahun	13	43 %
2	> 5 Tahun	17	57 %
	Total	30	100 %

Tabel 3. *Outer Loading (Measurement Model).*

Variabel.	Item.	Loading faktor	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	SE1	0,698	<i>Sesuai</i>
	SE2	0,821	<i>Sesuai</i>
	SE3	0,714	<i>Sesuai</i>
	SE4	0,683	<i>Sesuai</i>
	SE5	0,681	<i>Sesuai</i>
	SE6	0,760	<i>Sesuai</i>
	SE7	0,653	<i>Sesuai</i>
	SE8	0,676	<i>Sesuai</i>
	SE9	0,806	<i>Sesuai</i>
	SE10	0,691	<i>Sesuai</i>
<i>Job Performance</i>	JP1	0,784	<i>Sesuai</i>
	JP2	0,872	<i>Sesuai</i>
	JP3	0,891	<i>Sesuai</i>
	JP4	0,658	<i>Sesuai</i>
	JP5	0,617	<i>Sesuai</i>
	JP6	0,832	<i>Sesuai</i>
	JP7	0,875	<i>Sesuai</i>
	JP8	0,879	<i>Sesuai</i>
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,744	<i>Sesuai</i>
	JS2	0,856	<i>Sesuai</i>
	JS3	0,716	<i>Sesuai</i>
	JS4	0,608	<i>Sesuai</i>
	JS5	0,766	<i>Sesuai</i>
	JS6	0,739	<i>Sesuai</i>
	JJS7	0,706	<i>Sesuai</i>

Sumber : Hasil output SmartPLS

Tabel 4 *Composite Reliability, Cronbach's Alpha & AVE*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's alpha	AVE
Self Efficacy	0,915	0,896	0,519
Job Performance	0,936	0,920	0,652
Job satisfaction	0,892	0,859	0,543

Sumber : Hasil output SmartPLS.

Tabel. 5. Result For Cross Loading

Variabel	Job Performance	Job satisfaction	Self efficacy	Keterangan
JP1	0,784	0,360	0,507	Valid
JP2	0,872	0,444	0,547	Valid
JP3	0,891	0,591	0,619	valid
JP4	0,658	0,570	0,470	Valid
JP5	0,617	0,527	0,539	Valid
JP6	0,832	0,600	0,629	Valid
JP7	0,875	0,512	0,626	Valid
JP8	0.879	0,517	0,583	Valid
JS1	0,655	0,744	0,674	Valid
JS2	0,586	0,856	0,644	Valid
JS3	0,512	0,716	0,607	Valid
JS4	0,120	0,608	0,504	Valid
JS5	0,269	0,766	0,557	Valid
JS6	0,358	0,739	0,668	Valid
JS7	0,595	0,706	0,628	Valid
SE1	0,481	0,656	0,698	Valid
SE2	0.683	0,670	0,821	Valid
SE3	0,454	0,592	0,714	Valid
SE4	0,197	0,431	0,683	Valid
SE5	0,541	0,603	0,681	Valid
SE6	0,445	0,649	0,760	Valid
SE7	0,485	0,662	0,653	Valid
SE8	0,612	0,494	0,676	Valid
SE9	0,445	0,579	0,806	Valid
SE10	0,577	0,614	0,691	Valid

Sumber : Hasil output SmartPLS

Tabel 6. akar AVE

Nama	Angka AVE	Akar AVE
<i>Self Efficacy</i>	0,519	0,707
<i>Job Performance</i>	0,652	0,807
<i>Job Satisfaction</i>	0,543	0.645

Sumber : hasil output SmartPls

Tabel. 7 R-Square

Nama	AVE	Composite Reliability	R2	R Square Adjusted	Cronbach's Alpha
Self Efficacy	0,519	0,915			0,896
Job Performance	0,652	0,936	0,509	0,473	0,920
Job Satisfaction	0,543	0,892	0,703	0,693	0,859

Sumber : Hasil output SmartPLS

Tabel 8 Uji hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Sampel Asli (O).	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STERR)	P Values	Keputusan
Job Satisfaction – Job Performance	0,175	0,067	0,388	0,452	0,651	Ditolak
Self Efficacy – Job Performance	0,560	0,676	0,369	1,518	0,130	Ditolak
Self Efficacy – Job Satisfaction	0,839	0,862	0,052	15,998	0,000	Diterima

Sumber : Hasil output SmartPLS

Tabel 9 Uji Hipotesis berdasarkan *indirect Effect*

	Orginal sample	Sample mean (M)	Standar deviation	T Statistic	P Values
Self Efficacy – Job satisfaction – job Performance	0,147	0,045	0,345	0,426	0,670

Sumber : Hasil output SmartPLS