

Motivasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Penggerak Melalui Resiliensi di Kabupaten Kutai Timur

Tri Agustin Kusumaningrum¹, Prof Azainil², Prof Warman³

¹ Universitas Mulawarman, Indonesia; Triagustinkusumaningrum43@gmail.com

² Universitas Mulawarman, Indonesia; azainilunmul@gmail.com

³ Universitas Mulawarman, Indonesia; warman@fkip.unm.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Work motivation; Self-Efficacy; Resilience; Driving Teacher Performance;	The aim of this research is to explain: 1) The influence of work motivation on the performance of East Kutai Regency driving teachers, 2) The influence of self-efficacy on the performance of East Kutai Regency driving teachers, 3) The influence of resilience on the performance of East Kutai Regency driving teachers, 4) The influence of work motivation on the resilience of driving teachers in East Kutai Regency, 5) The influence of self-efficacy on the resilience of driving teachers in East Kutai Regency, 6) The indirect influence of work motivation on performance through the resilience of driving teachers in East Kutai Regency, and 7) The indirect influence of self-efficacy on the performance of driving teachers through resilience in East Kutai Regency. Type of quantitative research. The research population was school principals and driving teachers for Classes 5, 7 and 8 in East Kutai Regency. The sampling method used proportional sampling of 20 school principals and 51 teachers. Results Based on the results of the research and discussion, it can be concluded as follows: 1) Work motivation has a direct positive effect on the performance of teachers in East Kutai Regency. 2) Self-efficacy has a direct positive effect on the performance of East Kutai Regency driving teachers. 3) Teacher resilience has a direct positive effect on the performance of teachers in East Kutai Regency. 4) Work motivation has a direct positive effect on the resilience of teachers driving East Kutai Regency. 5) Self-efficacy has a direct positive effect on the resilience of teachers driving East Kutai Regency. 6) There is a significant influence between work motivation and performance through the resilience of driving teachers in East Kutai Regency. 7) There is a significant influence between self-efficacy on the performance of driving teachers through resilience in East Kutai Regency.
Article history: Received 2024-03-27 Revised 2024-05-17 Accepted 2024-06-30	
Corresponding Author: Tri Agustin Kusumaningrum Universitas Mulawarman, Indonesia; Triagustinkusumaningrum43@gmail.com	<i>This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.</i> 

1. PENDAHULUAN

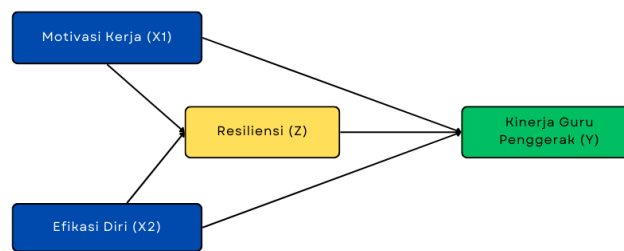
Program Guru Penggerak diluncurkan pemerintah untuk mengatasi permasalahan pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengoptimalkan pelaksanaan kurikulum merdeka belajar di Indonesia. Dengan pengesahan Permendikbudristek No. 26 Tahun 2022 tentang guru penggerak merupakan guru yang mengutamakan siswa dan terus berinovasi untuk mengajar sesuai dengan kemampuan siswa. Hal inilah yang berfungsi sebagai payung hukum untuk mengembangkan program yang bertujuan untuk meningkatkan dan mempercepat kualitas pendidikan di negara tersebut (Maulana Siregar et al.:2023).

Berdasarkan penelitian (Evaluasi Program Guru Penggerak Indonesia Report November 2021, n.d.). Guru penggerak menghadapi banyak masalah, antara lain: Pertama, calon guru penggerak (CGP) menghadapi tantangan tersebut selama sembilan bulan melalui pendampingan, pelatihan daring, lokakarya, dan konferensi. Selama pendidikan, CGP akan menghadapi banyak kondisi tidak terduga yang memerlukan perjuangan, misalnya: signal yang kurang merata, beberapa guru lain yang mengecam, termasuk kepala sekolah yang menganggap guru yang mengikuti program guru penggerak (PGP) hanyalah upaya untuk mengejar jenjang karier sebagai kepala sekolah, sehingga guru dianggap saingan. Kendala kedua: setelah calon guru penggerak (CGP) menyelesaikan kursus dan mendapatkan sertifikat 306 jam pelajaran dan dinyatakan sebagai guru penggerak, Guru penggerak bertanggung jawab tidak hanya bergerak untuk meningkatkan kemampuan dirinya. Lebih dari itu, mereka harus mampu menggerakkan atau mendorong ekosistem pendidikan sekitar mereka.

Permasalahan yang terjadi di Kutai Timur masih banyak guru belum memiliki kemauan mengikuti program guru penggerak karena tidak percaya diri, jarak yang jauh, kendala signal yang belum merata, dan sulit membagi waktu. Dan ketakutan memiliki tanggung jawab besar berperan sebagai katalisator perubahan di sekolahnya setelah lulus menjadi Guru Penggerak. Diperlukan motivasi kerja, efikasi diri dan resiliensi yang baik dalam menjawab tantangan guru penggerak di kabupaten Kutai Timur. Tujuan penelitian penelitian ini adalah 1) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap resiliensi guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur.2) Pengaruh langsung efikasi diri terhadap resiliensi guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur.3)Pengaruh langsung resiliensi terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur.4) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur.5) Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur.6) Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi di Kabupaten Kutai Timur.7)Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi di Kabupaten Kutai Timur.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian menggunakan kuesioner melalui *google form*. Peneliti menggunakan *purposive sampling* karena jaringan internet yang tidak merata dan banyaknya guru penggerak yang sudah mutasi di daerah lain dan menjadi kepala sekolah. Sampel yang diteliti adalah guru penggerak angkatan 5, 7 dan 8 di kabupaten Kutai Timur sebanyak 51 guru penggerak dan 20 kepala sekolah dari para guru penggerak. Teknik analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Uji Validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini akan diujicobakan terlebih dahulu sebelum digunakan penelitian pada guru penggerak angkatan 9 kelas A sebanyak 29 guru. Model rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Konstelasi Masalah dalam Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif empat variabel penelitian terdiri dari rerata, standar deviasi, varian, median dan modus. Secara deskriptif, data penilaian ini dapat dinyatakan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif

Variabel	Rerata	Standar Deviasi	Varian	Median	Modus
Motivasi Kerja	71,39	7,6	49,40	71	71
Efikasi Diri	82,97	10,39	108	82	79
Resiliensi	112,48	12,70	161,31	111	110
Kinerja GP	125,35	14,82	219,57	124	127

Pengujian persyaratan analisis data dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian persyaratan analisis data terdiri dari: uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan SPSS Versi 24 sebagai alat bantudalam melakukan uji normalitas. Dalam hal ini peneliti menggunakan pengujian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,95014528
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,054
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan pada tabel 2, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai probabilitas 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)). lebih besar daripada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji lineritas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi apakah variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (X3) terbentuk linear.

Tabel 3. Ringkasan Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X ₁ ke Z	0,328	Linier
X ₂ ke Z	0,708	Linier
X ₁ ke Y	0,155	Linier
X ₂ ke Y	0,441	Linier
Z ke Y	0,606	Linier

Karena semua persamaan signifikansinya lebih besar dari 0,05 jadi pengaruhnya dinyatakan linier. Dengan demikian telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis *Product Moment*. Pengujian asumsi multikolonieritas dimaksudkan untuk memperlihatkan apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	Std.						
	B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	63,630	9,139		6,963	,000		
MOTIVASI KERJA (X1)	,417	,077	,433	5,411	,000	,658	1,521
EFIKASI DIRI (X2)	,240	,074	,264	3,242	,002	,633	1,580
RESILIENSI (Z)	,345	,094	,320	3,689	,000	,559	1,788

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Penggerak (Y)

Motivasi kerja X₁ memiliki nilai *tolerance* = 0,658 > 0,10 dan VIF = 1,521 < 10,00. Efikasi Diri X₂ memiliki nilai *tolerance* = 0,633 > 0,10 dan VIF = 1,580 < 10,00. Resiliensi (Z) memiliki nilai *tolerance* = 0,599 > 0,10 dan VIF = 1,788 < 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas pada semua variabel. dalam model regresi. Uji Anova dilakukan dalam 2 model untuk mengidentifikasi adanya perbedaan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 5. Uji Anova X₁ dan X₂ atas Z (model 1)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9319,165	2	4659,583	26,797	,000 ^b
Residual	11824,271	68	173,886		
Total	21143,437	70			

a. Dependent Variable: Resiliensi

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,797 dengan signifikansi Uji F sebesar (0,000). Nilai F_{tabel} $df_1 = 2$ dan $df_2 = 68$ diperoleh nilai 3.13. Hasil perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} diketahui $26,797 > 3.13$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi kerja dan efikasi diri, secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap resiliensi.

Tabel 6. Uji Anova X_1 , X_2 dan Z atas Y (model 2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17685.932	3	5895.311	56.993	.000 ^b
	Residual	6930.377	67	103.438		
	Total	24616.310	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Motivasi Kerja, Efikasi Diri

Berdasarkan tabel 6 nilai F_{hitung} sebesar 56,993 dengan signifikansi Uji F sebesar (0,000). Nilai F_{tabel} $df_1 = 3$ dan $df_2 = 67$ diperoleh nilai 3.13. Hasil perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} diketahui $56,993 > 2,73$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang diperoleh motivasi kerja, Efikasi diri dan resiliensi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru penggerak.

Pengujian Hipotesis

Pengujian prasyarat analisis data menunjukkan bahwa keempat variabel penilaian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistic lebih lanjut. Perhitungan Koefisien Jalur Substruktur I, yaitu: Motivasi Kerja (X_1) dan Efikasi Diri (X_2) terhadap Resiliensi (Z).

Tabel 7. Hasil Uji Linier Berganda Model I

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82,355	6,376		12,916	0,000
Motivasi Kerja	0,327	0,092	0,366	3,565	0,001
Efikasi Diri	0,344	0,086	0,408	3,978	0,000

a. Dependent Variable: Resiliensi

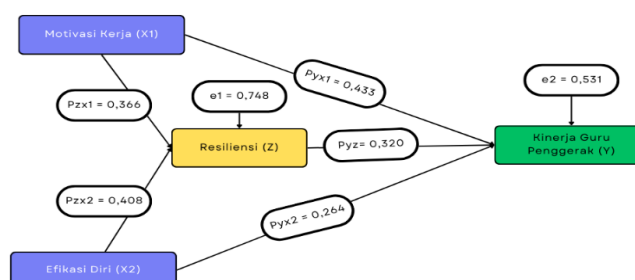
Besar koefisien jalur X_1 terhadap $Z = 0,366$, koefisien jalur X_2 terhadap $Z = 0,408$. Perhitungan Koefisien Jalur Substruktur II, yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan Resiliensi (Z) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Linier Berganda Model II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.630	9.139		6.963	.000
Motivasi Kerja	.417	.077	.433	5.411	.000
Efikasi Diri	.240	.074	.264	3.242	.002
Resiliensi	.345	.094	.320	3.689	.000

Selanjutnya model akhir diagram jalur dari variabel-variabel penelitian tersebut dapat divisualisasi sebagai berikut.



Gambar 2. Model Akhir Diagram Jalur

Berdasarkan gambar 2 dapat ditentukan:

- Nilai pengaruh langsung $p_{YX1} = 0,433$
- Nilai pengaruh tidak langsung dari nilai koefisien jalur p_{ZX1} dikalikan dengan nilai koefisien jalur q_{YZ} , yaitu : $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (q_{ZX1}) \times (q_{YZ}) = (0,366 \times 0,320) = 0,1178$
- Total pengaruh yang timbul dari motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi adalah : $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (q_{YX1}) + \{(q_{ZX1}) \times (q_{YZ})\} = 0,433 + 0,117 = 0,550$
- Nilai pengaruh langsung $p_{YX2} = 0,264$
- Nilai pengaruh tidak langsung dari nilai koefisien jalur q_{ZX2} dikalikan dengan nilai koefisien jalur q_{YZ} , yaitu : $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (q_{ZX2}) \times (q_{YZ}) = (0,408 \times 0,320) = 0,13056$
- Total pengaruh yang timbul dari efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi adalah : $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (q_{YX2}) + \{(q_{ZX2}) \times (q_{YZ})\} = 0,264 + 0,131 = 0,395$

Untuk mengetahui signifikansi variabel intervening terhadap variabel yang lain peneliti menggunakan Uji Sobel. Berdasarkan nilai koefisien sebagai acuan perhitungan sobel tes.

Tabel 9. Hasil Kalkulator Sobel Tes Jalur I

Motivasi Kerja		Test Statistic	P-Value
A	0,366	2,587	0,009
B	0,320		
SEa	0,092		
SEb	0,094		

Berdasarkan tabel 4.20 nilai *P-Value* yang diperoleh $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru penggerak melalui variabel resiliensi (*intervening*) atau secara tidak langsung variabel resiliensi mampu memediasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru penggerak di kabupaten Kutai Timur.

Tabel 10. Hasil Kalkulator Sobel Tes Jalur 2

Motivasi Kerja		Test Statistic	P-Value
A	0,408	2,765	0,006
B	0,320		
SEa	0,086		
SEb	0,094		

Berdasarkan tabel 10 nilai *P-Value* yang diperoleh $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru penggerak melalui variabel

resiliensi (*intervening*) atau secara tidak langsung variabel resiliensi mampu memediasi pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak di kabupaten Kutai Timur.

Pembahasan

Penelitian ini mengajukan tujuh hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kelima hipotesis yang diajukan semuanya diterima. Sehubungan diterimanya hipotesis tersebut, maka perlu dilakukan pembahasan lebih lanjut, sebagai berikut.

a. Motivasi kerja (X_1) terhadap resiliensi (Z)

Hubungan motivasi kerja dan resiliensi saling mendukung dan memperkuat. Guru yang sangat termotivasi untuk bekerja cenderung lebih tahan terhadap stres dan tantangan di tempat kerja. Mereka memiliki tujuan yang jelas dan komitmen yang kuat untuk mencapainya, yang membantu mereka mengatasi tantangan dan tetap produktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi motivasi dan dimensi sosial dari resiliensi guru mendorong kinerja guru, masing-masing dipengaruhi oleh kelebihan tugas (secara negatif) dan tuntutan peran (secara positif) bersama dengan dukungan sekolah. ketahanan guru dapat menahan tuntutan pekerjaan yang negatif dan meningkatkan sumber daya pekerjaan yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka dalam konteks masyarakat dan pendidikan tertentu. Implikasi untuk mengembangkan ketahanan guru dalam menghadapi tantangan dan kesulitan sehari-hari diusulkan untuk membantu guru agar tidak hanya bertahan, pulih, dan berkembang, tapi juga untuk membangun rantai ketahanan potensial yang mempengaruhi sistem kinerja pada yang penuh perubahan (Chen & Chi-Kin Lee, 2022).

b. Efikasi Diri (X_2) terhadap Resiliensi (Z)

Efikasi diri (*self-efficacy*) dan resiliensi (*resilience*) adalah dua konsep yang sering dipelajari dalam psikologi dan pengembangan pribadi karena keduanya berperan penting dalam kemampuan individu untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Efikasi diri berperan penting dalam membangun dan meningkatkan resiliensi individu. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dan cenderung lebih gigih dalam mencapai tujuan mereka, yang menghasilkan peningkatan resiliensi (Cassidy, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga tahap proses resiliensi: yang pertama melibatkan mengidentifikasi sifat dan kualitas ketahanan, seperti efisiensi diri, yang dapat membantu instruktur mengatasi tantangan; yang kedua melibatkan proses adaptasi, di mana orang mencoba untuk memupuk sifat-sifat ketahanan. Individu berhasil menyelesaikan fase ketiga, yang mengambil pendekatan multidisiplin dan dipaksa oleh rintangan untuk mengembangkan kekuatan atas masalah (Jaeh & Madihie, 2019).

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y)

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati & Kaluge, 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi atau dorongan seorang guru dalam mengajar akan berpengaruh pada kinerjanya. Semakin tinggi motivasi dalam be-kerja, dalam hal ini mengajar akan berdampak positif pada kinerjanya. Penelitian lainnya yang mengemukakan jika motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga diungkapkan oleh (Fauziyyah et al., 2023), Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sangat mempengaruhi kinerja karyawan, mengarah pada kinerja yang lebih produktif dan efisien. (Fahriana & Sopiah, 2022). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga (Ahmadiansah, R. 2016).

d. Efikasi Diri (X_2) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y)

Inti dari efikasi diri adalah pembangunan keyakinan seseorang bahwa mereka mampu berperilaku dan bertindak secara positif. Efikasi diri membantu guru percaya pada kemampuan

mereka. Penanaman keyakinan ini akan menghasilkan rasa optimis dalam diri, yang secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja guru. Menurut hasil penelitian, semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuan mereka. Ini akan berdampak pada seberapa baik guru berhasil dalam proses belajar mengajar.

Sesuai dengan penelitian tingkat efikasi diri yang lebih tinggi mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik dan tingkat emosi yang lebih rendah (Bandura, 1982). Peningkatan efikasi diri akan turut meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya ketika efikasi diri guru menurun maka hal tersebut akan turut menurunkan tingkat kinerja guru pula. Untuk itu perlu kiranya untuk dipikirkan bahwa guru BK membutuhkan lingkungan yang mampu menstimulasi timbulnya efikasi diri pada diri guru sehingga akan berimbas langsung terhadap kinerjanya. (Kahar et al., 2023). Efikasi diri menjadi factor penting para guru untuk menjadi guru penggerak (Asy'ari & Rufaiqoh, 2023). Efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Fauziyyah et al., 2023). efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi efikasi diri guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru (Bustami et al., 2022).

e. Resiliensi (Z) terhadap Kinerja Guru Penggerak (Y)

Resiliensi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi, mengatasi, dan untuk menjadi kuat terhadap kesulitan hidup yang tak dapat dihindari. Selain itu resiliensi dapat diartikan sebagai ilmu psikologi positif yang menginstruksikan individu untuk lebih realistis dalam menghadapi masalah dalam hidup. Jika resiliensi guru terganggu maka akan berpengaruh juga dengan kinerja seorang guru (Sentana I. K., Wiyasa I. K. 2021).

Penelitian yang relevan membuktikan terdapat kontribusi yang signifikan resiliensi diri guru terhadap kinerja guru Guru SD Gugus 1 Kecamatan Blahbatuh Tahun Ajaran 2020/2021. Jadi semakin baik resiliensi diri guru maka kinerja guru semakin meningkat. Guru yang memiliki *resiliency* tinggi akan mampu mengambil langkah-langkah keputusan yang paling tepat untuk mengatasi masalah serta mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan perubahan (Utami & Putra, 2020).

f. Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru penggerak (Y) Melalui Resiliensi (Z)

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung yang menghubungkan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru penggerak di kabupaten Kutai Timur. Penelitian yang relevan dengan resiliensi akademik menunjukkan peran mediasi antara antara kebutuhan psikologis dasar dan prestasi akademik; kepuasan kebutuhan psikologis dasar akan memfasilitasi kinerja selanjutnya. kinerja selanjutnya melalui peran positif dari resiliensi (Liu & Huang, 2021).

g. Efikasi Diri (X₂) terhadap Kinerja Guru penggerak (Y) Melalui Resiliensi (Z)

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung yang menghubungkan antara efikasi diri guru terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi guru penggerak di kabupaten Kutai Timur. Hal ini sesuai pendapat bahwa guru yang lebih tangguh lebih cenderung untuk mahir dalam mengelola lingkungan sekolah dan lembaga tempat mereka bekerja dan mengalami lebih sedikit kecemasan sebagai hasilnya. Selain itu juga berpendapat bahwa guru dengan ketahanan yang lebih besar mengalami lebih sedikit ketegangan dan mengalami tingkat persatuan yang lebih tinggi, sehingga menghasilkan lebih banyak rasa memiliki yang lebih kuat dan kepercayaan diri yang lebih besar pada kemampuan mereka untuk memenuhi standar (Beltman et al., 2011). (Li, 2023)

Program guru penggerak adalah salah satu program pembelajaran profesional yang diselenggarakan secara nasional yang diharapkan mampu menjawab tantangan-tantangan pendidikan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan dampak dari program pembelajaran profesional pada semua variabel, kecuali Komitmen Guru terhadap Profesi dan Dukungan Sekolah. Temuan ini berkontribusi pada penelitian yang terus berkembang yang mengkonseptualisasikan ketahanan guru

sebagai sebuah konstruk multidimensi dan berimplikasi pada program pembelajaran profesional guru (Fernandes et al., 2019).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru penggerak, artinya meningkatnya motivasi guru akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur. *Kedua*, Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru penggerak, artinya meningkatnya efikasi diri guru akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru penggerak di kabupaten Kutai Timur. *Ketiga*, Resiliensi guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru penggerak, artinya meningkatnya resiliensi guru atau ketangguhan dalam diri guru akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru penggerak di penggerak Kabupaten Kutai Timur. *Keempat*, Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap resiliensi guru penggerak, artinya meningkatnya motivasi kerja guru akan mengakibatkan peningkatan resiliensi guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur. *Kelima*, Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap resiliensi guru penggerak, artinya meningkatnya efikasi diri guru akan mengakibatkan peningkatan resiliensi guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur. *Keenam*, Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja melalui resiliensi guru penggerak di Kabupaten Kutai Timur. *Ketujuh*, Terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi di Kabupaten Kutai Timur.

REFERENSI

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test And Hayes Spss Process Macro. In *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods* (Vol. 9, Issue 1).
- Akbar, Z., & Pratasiwi, R. (2017). Resiliensi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2). <https://doi.org/10.21009/Jppp.062.08>
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. , 1, 223-236. <https://doi.org/10.18326/Inject.V1i2.223-236>
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/Amp.V5i2.13931>
- Asy'ari, H., & Rufaiqoh, E. (2023). Efikasi Diri Guru Bahasa Arab Untuk Menjadi Guru Penggerak. *Ukazh: Journal of Arabic Studies*, 4(2). <https://doi.org/10.37274/Ukazh.V4i2.891>
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2). <https://doi.org/10.1037/0003-066x.37.2.122>
- Bustami, M. R., Azainil, A., & Komariah, L. (2022). Teacher Satisfaction, Self-Efficacy Affect on Teacher Performance: An Evidence From A Vocational School of Pharmaceutical Study Program East Borneo, Indonesia. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(3). <https://doi.org/10.35877/454ri.EduLine1159>
- Cassidy, S. (2015). Resilience Building in Students: The Role of Academic Self-Efficacy. *Frontiers In Psychology*, 6(Nov). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01781>
- Chen, J., & Chi-Kin Lee, J. (2022). Teacher Resilience Matters: A Buffering and Boosting Effect Between Job Driving Factors and Their Well-Being and Job Performance. *Teachers And Teaching: Theory And Practice*, 28(7). <https://doi.org/10.1080/13540602.2022.2116574>
- Diri, E., Di, S., Sidenreng, K., & Selatan, R.-S. (2020). Efikasi Diri Guru. In *Poros Onim* (Vol. 1, Issue 2). <http://E-Journal.iainfmpapua.Ac.Id/Index.Php/Porosonim>
- Dudley, W. N., Benuzillo, J. G., & Carrico, M. S. (2004). Spss And Sas Programming for The Testing Of Mediation Models. *Nursing Research*, 53(1). <https://doi.org/10.1097/00006199-200401000-00009>
- Evaluasi Program Guru Penggerak Indonesia Report November 2021*. (N.D.).

- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (N.D.). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. [Http://Penerbitzaini.Com](http://Penerbitzaini.Com)
- Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The Influence of Work Motivation on Employee Performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3). <https://doi.org/10.53402/Ajebm.V1i3.237>
- Fauziyyah, F., Azainil, A., & Soe'oad, R. (2023). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri di Balikpapan Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 93–96. <https://doi.org/10.30872/Jimpian.V3ise.2924>
- Fernandes, L., Peixoto, F., Gouveia, M. J., Silva, J. C., & Wosnitza, M. (2019). Fostering Teachers' Resilience and Well-Being Through Professional Learning: Effects from A Training Programme. *Australian Educational Researcher*, 46(4). <https://doi.org/10.1007/S13384-019-00344-0>
- Harapan, E. (2020). Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Sd Gugus 10 Kota Prabumulih. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Hascher, T., Beltman, S., & Mansfield, C. (2021). Teacher Wellbeing and Resilience: Towards an Integrative Model. In *Educational Research* (Vol. 63, Issue 4). <https://doi.org/10.1080/00131881.2021.1980416>
- Jaeh, N. S., & Madihie, A. (2019). Self- Efficacy and Resilience Among Late Adolescent. *Journal Of Counseling and Educational Technology*, 2(1). <https://doi.org/10.32698/0411>
- Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, D. (N.D.). *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*.
- Kahar, L., Nisa, A., Marisa, C., & Dachmiati, S. (2023). Kontribusi Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling. *Orien: Cakrawala Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). <https://doi.org/10.30998/Ocim.V3i1.8997>
- Lestari, K. P., Hendarman, H., & Hidayat, R. (2022). Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.33751/Jmp.V10i1.5063>
- Li, S. (2023). The Effect Of Teacher Self-Efficacy, Teacher Resilience, and Emotion Regulation on Teacher Burnout: A Mediation Model. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1185079>
- Liu, Y., & Huang, X. (2021). Effects Of Basic Psychological Needs on Resilience: A Human Agency Model. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.700035>
- Lubis, S. H. H., Purba, S., Siburian, P., & Sinaga, O. (2022a). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal. *Syntax Idea*, 4(9), 1322. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Idea.V4i9.1957>
- Maulana Siregar, W., Prawijaya, S., Setiawan, F., Putri, S. R., Studi, P., Guru, P., Dasar, S., Medan, U. N., Negeri, S., Atap, S., & Tinggi, T. (N.D.). *Peran Guru Penggerak Sebagai Agen Perubahan Pendidikan*. 8(1). <https://doi.org/10.24114/Jgk.V8i1.51136>
- Nurdin, N. (2017). Pengaruh Motivasi Mengajar dan Persepsi Atas Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Mimbar Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.17509/Mimbardik.V2i1.6021>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2). <https://doi.org/10.24256/Kelola.V2i2.438>
- Prihastuti, P. (2013b). Profil Resiliensi Pendidik Berdasarkan Resilience Quetient Test. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 15(2). <https://doi.org/10.21831/Pep.V15i2.1102>
- Putra Ardhianto, A. (N.D.-B). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Tetap Yayasan (Studi Kasus Pada Smp Mawar Sharon Christian School Surabaya)* (Vol. 07, Issue 02).
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan Ips*, 14(1). <https://doi.org/10.21067/Jppi.V14i1.4764>
- Renstra Balai Guru Penggerak Prov Kaltim 2020-2024. (N.D.).
- Sentana I. K., Wiyasa I. K. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru terhadap Kinerja Guru. *Mimbar Pgsd Undiksha*, 10.23887/Jjpgsd.V9i1.32082
- Sugiyono (2015). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.

- Supriyono, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 18(2). <https://doi.org/10.33830/Jp.V18i2.269.2017>
- Tangahu, W. (N.D.). *Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar "Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0" Pembelajaran di Sekolah Dasar: Guru Sebagai Penggerak*.
- Tarigan, M., Wiranda, A., & Hamdany, S. (2022). *Filsafat Pendidikan Ki Hajar Dewantara dan Perkembangan Pendidikan di Indonesia* (Vol. 3, Issue 1).
- Uno, B. H. (2010). Theory of Motivation and Its Measurement Analysis In The Field of Education (Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan). In *Bumi Aksara*.
- Utami, N. P. S. M., & Putra, M. (2020). Kontribusi Disiplin Kerja Dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 1(3). <https://doi.org/10.23887/Iji.V1i3.32776>
- Wijaya, P., Sembiring, M. G., & Pribadi, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 5(2). <https://doi.org/10.30605/Cjpe.522022.2078>

