



## PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SDIT

Trisna Indayani T<sup>1(\*)</sup>, Hera Yanti<sup>2</sup>, Najmuddin<sup>3</sup>

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia<sup>123</sup>

trisnaidayani88@guru.sd.belajar.id<sup>1</sup>, eya.bireuen@gmail.com<sup>2</sup>, najmuddin@umuslim.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

Received: 30 April 2024  
Revised: 30 April 2024  
Accepted: 30 April 2024

*The aim of this research is to: 1) Analyze the direct influence of the variable between self-efficacy on Job Satisfaction, 2) Analyze the direct influence of the variable between Self-Efficacy on teacher work motivation, 3) Analyze the direct influence of the variable between Self-Efficacy on teacher performance through satisfaction work, 4) Analyzing the direct influence between variables between Self-Efficacy on teacher performance through work motivation, 5) Analyzing the direct influence between variables between self-efficacy, job satisfaction, and motivation simultaneous work on teacher performance. This research uses quantitative methods. Meanwhile, the population of this study was 180 and the sample for this study used the Slovin formula with a sample of 124 teachers. Data collection techniques using questionnaires and using the product moment formula. Meanwhile, the data analysis used is SPSS for Windows 24. The results of this research show that there is an associative causal relationship between exogenous variables and endogenous variables. This means that there is a positive direct influence between exogenous variables and endogenous variables. The direct influence between exogenous variables and endogenous variables can produce a model of SDIT Teacher Performance in Central Aceh Regency, Aceh Province which is influenced directly and indirectly.*

**Keywords:** Efikasi Diri; Kepuasan Kerja; Motivasi; Kinerja

(\*) Corresponding Author: T, trisnaidayani88@guru.sd.belajar.id

**How to Cite:** T, T. I., Yanti, H., & Najmuddin, N. (2024). PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SDIT. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1433-1442

## INTRODUCTION

Pendidikan merupakan pilar penting bagi pembangunan masa depan negara. Pendidikan dapat menumbuhkan generasi muda yang mempunyai pemikiran dan gagasan yang kreatif. Sebagai badan utama sistem pendidikan, guru bertanggung jawab membentuk dan mengembangkan potensi siswa. Kualitas pengajaran guru menentukan kualitas pendidikan. Guru yang profesional dapat mengoptimalkan potensi siswa, menumbuhkan karakter positif, dan meningkatkan hasil belajar dengan mendukung pembelajaran siswa, sehingga membentuk generasi yang berkarakter dan nilai-nilai Pancasila.

Guru memainkan peran yang sangat penting dalam sistem pendidikan, dan kinerjanya mempengaruhi kesuksesan siswa, perkembangan sistem pendidikan, serta pembentukan generasi mendatang. Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2011), kinerja adalah nilai perilaku karyawan yang membantu mencapai tujuan organisasi, baik yang positif maupun negatif. Indikator kinerja meliputi: 1) kemampuan kognitif (bahasa, kuantitatif, penalaran, kemampuan spasial, dan kecerdasan); 2) kemampuan emosional (kesadaran diri, kesadaran sosial, pengaturan dan penggunaan emosi); 3) kemampuan

fisik (kekuatan, daya tahan, koordinasi, fleksibilitas, keterampilan psikomotor, dan sensasi). Supriyadi (2003) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, yang dapat dilihat dari aktivitas selama proses pembelajaran. Torang (2014) menambahkan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja individu atau tim berdasarkan norma, standar operasional, dan standar organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Indikator kinerja guru meliputi: 1) perencanaan program pembelajaran; 2) pelaksanaan pembelajaran; 3) penerapan metode pembelajaran; 4) evaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri, sebuah aspek penting dari kesadaran diri yang mempunyai dampak kuat dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana individu memutuskan tindakan untuk mencapai tujuan, termasuk mengantisipasi situasi yang mungkin dihadapinya. Menurut Bandura (Santrock, 2008), efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diperlukan dan mencapai hasil tertentu, termasuk kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, kemampuan kognitif, kecerdasan, dan kemampuan mengambil tindakan dalam situasi stres.

Efikasi diri berkembang secara bertahap melalui peningkatan kemampuan dan pengalaman yang relevan. Riyadi & Rokhim (2017) menyatakan bahwa efikasi diri adalah kemampuan mengenali, menerima, dan memanfaatkan potensi keterampilan atau keahlian secara benar. Sari (2013) juga mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya menghadapi dan menyelesaikan berbagai situasi secara fleksibel, serta mencapai tujuan yang diharapkan dengan mengerahkan kekuatan kognitif dan emosional.

Kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan ekspresi kepuasan guru terhadap manfaat pekerjaannya bagi sekolah, dimana hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang dianggap penting. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas dan kinerja guru. Robbins & Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan melalui evaluasi karakteristik pekerjaan. Guru dengan kepuasan kerja tinggi cenderung mempunyai pandangan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan guru dengan kepuasan kerja rendah cenderung mempunyai pandangan negatif.

Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah memberikan insentif, menciptakan semangat kerja, mendorong seseorang untuk bekerja sama secara efektif dan memperoleh kepuasan. Robbins & Judge (2018) mengartikan motivasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dan mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat dilihat dari cara seseorang bekerja dan sejauh mana ia melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Hamdani (2011) mengartikan motivasi sebagai tindakan yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan, sedangkan Sunyoto (2015) menjelaskan motivasi kerja sebagai suatu keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuannya. Sardiman (2018) menambahkan motivasi adalah tenaga penggerak yang menciptakan, menopang, dan mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Penelitian Indriyani (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang" bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini serupa dengan penelitian Rahadhini (2011) yang berjudul "Pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Unit Pendidikan Teknik Kecamatan

Gabus Kabupaten Grobogan”. Tujuan penelitian Rahadhini adalah untuk mengetahui pentingnya pendidikan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada satuan kerjanya di Unit Pendidikan Teknik Kecamatan Garbus Kabupaten Grobogan.

Penelitian Sugito, Suyitno, & Kuntoro (2019) tentang efikasi diri dan kinerja guru SD di Sukabumi menemukan bahwa: 1) Masa pengabdian berpengaruh negatif terhadap kinerja guru (koefisien korelasi -0,443, koefisien regresi -0,398); 3) Masa pengabdian dan semangat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (koefisien determinasi 0,269, F hitung 8,659). Penelitian Yanti (2022) terhadap efikasi diri, kepuasan dan motivasi kerja guru PAUD di Provinsi Aceh menunjukkan: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (0,410) dan motivasi kerja (0,349). 2) Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja (0,095) dan motivasi kerja (0,394); 3) Kepuasan kerja (0,240) dan motivasi kerja (0,243) berpengaruh positif terhadap efikasi kinerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap guru kinerja Dampaknya sebesar 0,441.

Guru yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap tercapainya tujuan pembelajaran sekolah, sehingga kepala sekolah sebagai pengelola lembaga sekolah sangat perlu memperhatikan kinerja guru agar dapat memaksimalkan potensi dan minat siswa. hakikatnya, menumbuhkan karakter positif, dan meningkatkan hasil belajar siswa.

## **METHODS**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian post hoc. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dan analisis jalur digunakan untuk menganalisis variabel yang satu dalam hubungannya dengan variabel yang lain. Lokasi penelitian dilakukan di SDIT Aceh Tengah. Penelitian akan dilaksanakan pada tahun ajaran 2023/2024. Penelitian ini dilakukan terhadap 180 orang guru. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampelnya adalah 124 orang. Gunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis data menggunakan pengujian tren variabel dan pengujian kebutuhan analitis.

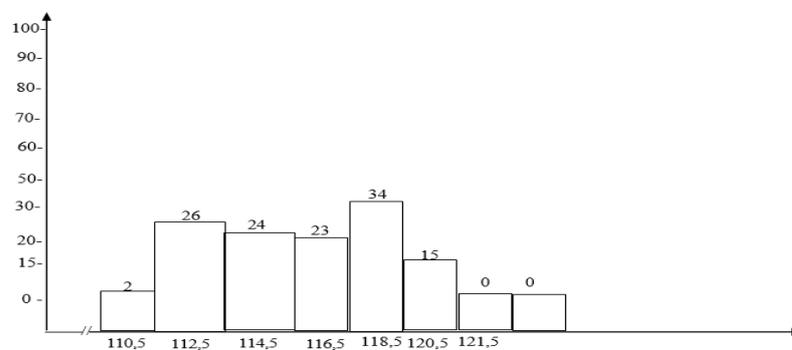
## **RESULTS & DISCUSSION**

### ***Results***

#### **1. Efikasi Diri**

Distribusi frekuensi skor variabel efikasi diri pada gambar 1. berikut ini.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	110-111	2	1,61%	2%
2	112-113	26	21%	22%
3	114-115	24	19%	41%
4	116-117	23	19%	60%
5	118-119	34	27%	87%
6	120-121	15	1%	100%
7	121-122	0		
8	122-123	0		
<b>Jumlah</b>	<b>124</b>	<b>100.00%</b>	-	



**Gambar 1.**  
 Distribusi Histogram Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan data pada Gambar 1, skor tertinggi sebesar 120 poin, skor terendah sebesar 110 poin, mean (rata-rata) sebesar 116 poin, dan standar deviasi sebesar 2,71 (dibulatkan menjadi 3). Di antara seluruh responden, 42% mendapat nilai di bawah rata-rata, 18% mendapat nilai rata-rata, dan 40% mendapat nilai di atas rata-rata. Nilai ideal maksimumnya adalah 120 dan nilai ideal minimumnya adalah 24.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	> 120-124	15	12%	Sangat Tinggi
2	> 113-119	97	78%	Tinggi
3	108-112	12	10%	Rendah
Total	124	100%	-	

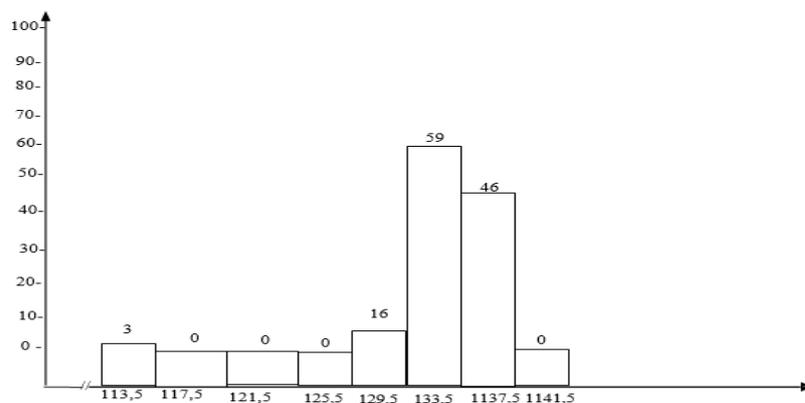
**Gambar 2.**  
 Tingkat Kecendrungan Efikasi Diri

Berdasarkan paparan gambar 2 di atas terlihat bahwa variabel efikasi diri guru SDIT di wilayah Aceh Tengah sebesar 78% termasuk kategori tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri guru SDIT di Kabupaten Aceh Tengah cenderung pada kategori tinggi.

## 2. Kepuasan Kerja

Distribusi frekuensi skor variabel kepuasan kerja ada pada gambar 3 berikut ini:

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	113-116	3	2%	2%
2	117-120	0	0%	2%
3	121-124	0	0%	2%
4	125-128	0	0%	2%
5	129-132	16	13%	15%
6	133-136	59	48%	63%
7	137-140	46	37%	100%
8	141-144	0	0%	
Jumlah		124	100.00%	



**Gambar 3.**

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada gambar 3, skor tertinggi 140 poin, skor terendah 113 poin, rata-rata skor 135 poin, dan standar deviasi 4. % siswa mencapai nilai rata-rata dan 46% mencapai nilai di atas rata-rata. Nilai ideal maksimumnya adalah 140 dan nilai ideal minimumnya adalah 28.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	142-149	0	0%	Sangat Tinggi
2	132-141	118	95%	Tinggi
4	<123-131	6	9	Rendah
Total		124	100%	-

**Gambar 4.**

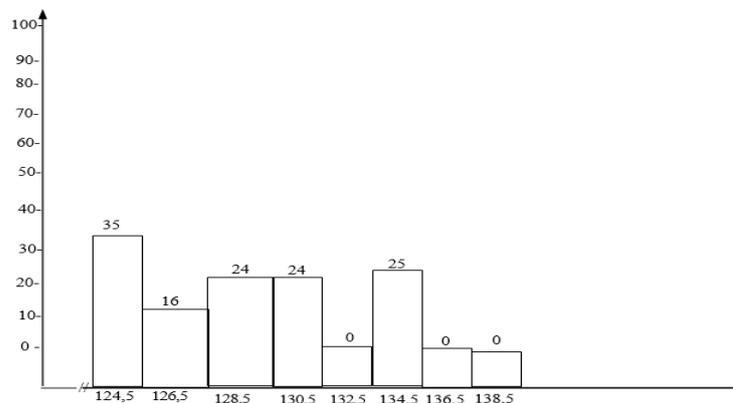
Tingkat Kecenderungan Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 4 di atas ditunjukkan 95 persen termasuk dalam kategori tinggi. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Guru SDIT Di Kabupaten Aceh Tengah dalam kategori tinggi.

### 3. Motivasi Kerja

Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi Kerja (X3) dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	124-125	35	28%	28%
2	126-127	16	13%	41%
3	128-129	24	19%	60%
4	130-131	24	19%	79%
5	132-133	0	0%	79%
6	134-135	25	21%	100%
7	136-137	0	0%	
8	138-139	0	0%	
Jumlah		124	100.00%	-



**Gambar 5.**  
 Distribusi frekuensi skor variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan keterangan pada gambar 5 di atas terlihat skor tertinggi (135), skor terendah (124), mean (129), dan standar deviasi (4). Dengan demikian, sebanyak 51 (41%) responden mendapat nilai di bawah rata-rata, 24 (19%) responden mendapat nilai rata-rata, dan 49 (44%) responden mendapat nilai di atas rata-rata. Selain itu, nilai tertinggi adalah Ideal (135) dan nilai terendah adalah Ideal 27.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	134-140	22	18%	Sangat Tinggi
2	124-133	102	82%	Tinggi
3	116-123	0	0%	Rendah
Total	124	100%	-	

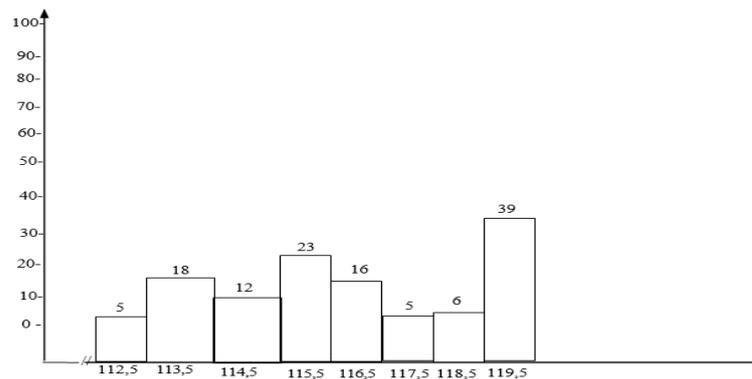
**Gambar 6.**  
 Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar 6 di atas ditunjukkan 82 persen termasuk dalam kategori Tinggi Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru SDIT Di Kabupaten Aceh Tengah dalam kategori Tinggi.

#### 4. Kinerja Guru

Distribusi frekuensi skor variabel Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada gambar 7 berikut ini.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif (%)
1	112	5	4%	4%
2	113	18	15%	19
3	114	12	10%	29
4	115	23	19%	48
5	116	16	13%	61
6	117	5	4%	65
7	118	6	5%	70
8	119-120	39	3%	100%
Jumlah	124	100.00%	-	



**Gambar 7.**  
 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan data pada Gambar 7, skor maksimalnya adalah 120, mean (rata-rata) adalah 116, dan standar deviasinya adalah 2,71 (dibulatkan menjadi 3). Di antara seluruh responden, 58% mendapat nilai di bawah rata-rata, 38% mendapat nilai rata-rata, dan 62% mendapat nilai di atas rata-rata. Nilai maksimum idealnya adalah 125 dan nilai minimum idealnya adalah 25.

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi Observasi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	121-125	0	0%	Sangat Tinggi
2	113-120	119	96%	Tinggi
3	107-112	5	4%	Rendah
Total	124	100%	-	

**Gambar 8.**  
 Tingkat Kecenderungan Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 8 di atas ditunjukkan 96 persen termasuk dalam kategori tinggi. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru SDIT Di Kabupaten Aceh Tengah dalam kategori tinggi.

### Discussion

Berdasarkan deskripsi data dan pengujian hipotesis, dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDIT di Aceh Tengah, dan peningkatan efikasi diri serta peningkatan kepuasan kerja saling menguatkan. Uji hipotesis

menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (1,423) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (0,676) sehingga hipotesis alternatif diterima. Namun dampak langsung dari efikasi diri hanya sebesar 1,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan teori perilaku integratif, efikasi diri memegang peranan penting dalam kepuasan kerja. Penelitian lain menemukan bahwa dampak langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja sebesar 16,9%, dan dampak tidak langsung melalui harga diri mencapai 13,6% dengan total 30,5%. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja, dimana 80,3% diantaranya dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Secara keseluruhan, efikasi diri guru di Aceh Tengah cukup tinggi dengan kontribusi positif sebesar 1,5% terhadap kepuasan kerja.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja guru SDIT di Provinsi Aceh Tengah. Nilai signifikansi sebesar 0,666 (lebih besar dari 0,05) dan  $t_{hitung}$  sebesar 0,433 (kurang dari  $t_{tabel}$  0,676) menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ditolak. Meskipun teori menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja, namun penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi tidak menjamin motivasi kerja yang tinggi. Penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, sedangkan efikasi diri mempunyai pengaruh positif yang signifikan. Faktor eksternal seperti beban kerja dapat mempengaruhi hubungan ini, dimana orang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memilih pekerjaan yang kurang berisiko.
3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SDIT Aceh Tengah. Artinya semakin tinggi efikasi diri seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya. Kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 12,8% terhadap kinerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Efikasi diri dipengaruhi oleh faktor bawaan dan lingkungan serta dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa harga diri juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 80,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Singkatnya, efikasi diri yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara positif.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan rasa efikasi diri yang didorong oleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT di Provinsi Aceh. Peningkatan rasa efikasi diri guru, jika disertai dengan motivasi kerja yang baik, akan meningkatkan kinerjanya. Signifikansi nilai  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis ini diterima. Analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung efikasi diri terhadap motivasi kerja adalah 3,9%, sementara pengaruh tidak langsung efikasi diri melalui motivasi kerja terhadap kinerja adalah 2,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan teori model perilaku terpadu, efikasi diri memengaruhi mekanisme individu seperti motivasi kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Penelitian Lanaturodiah dan Wahjudi (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru. Secara keseluruhan, rasa efikasi diri yang positif dibentuk oleh pola asuh dan pengalaman belajar individu, yang menciptakan mekanisme pribadi yang mendorong kinerja guru terbaik.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT di Provinsi Aceh Tengah. Artinya efikasi diri, kepuasan kerja, dan motivasi kerja meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja guru. Hipotesis diterima bila nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Total dampak langsung ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru mencapai 16,7%, sedangkan 83,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Teori model

perilaku terintegrasi menjelaskan bagaimana karakteristik individu seperti efikasi diri dan mekanisme individu seperti kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Studi oleh Lubis, et al. (2022) juga mendukung temuan tersebut, menyatakan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 36,186% terhadap kinerja guru. Secara keseluruhan efikasi diri, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang diteliti.

## CONCLUSION

Berdasarkan analisis statistik di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDIT di Aceh Tengah, artinya jika efikasi diri guru SDIT Meningkatkan maka kepuasan kerja semakin meningkat.
2. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru SDIT di Aceh Tengah, artinya jika Efikasi Guru guru SDIT Meningkatkan maka belum tentu motivasi kerja guru semakin meningkat.
3. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung Kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SDIT di Aceh Tengah, artinya jika Efikasi Diri guru SDIT Meningkatkan maka Kinerja guru semakin meningkat.
4. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri melalui motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT di Aceh Tengah, artinya jika Efikasi Diri guru SDIT Meningkatkan melalui motivasi kerja maka kinerja guru semakin meningkat.
5. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, Kepuasan kerja serta motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDIT di Aceh Tengah, artinya jika Efikasi Diri, Kepuasan kerja dan motivasi kerja guru SDIT Meningkatkan maka kinerja guru semakin meningkat.

## REFERENCES

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: Improving performance and commitment*. McGraw-Hill Education.
- Hamdani. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 20(2), 30-40.
- Lubis, T., Gurnida, D. A., Nurihsan, A. J., Susiarno, H., Effendi, J. S., & Yuniati, T. (2022). *Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap, Dukungan Keluarga, Peran Petugas Kesehatan, Dan Hak Menyusui Terhadap Pola Pemberian Asi Eksklusif Pada Ibu Pekerja Di Sektor Industri Yang Memiliki Fasilitas Menyusui*. *Gizi Indonesia*, 45 (1), 59-66.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada PT. Tiga Serangkai Kantor Cabang Bandung. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(2), 246-262.
- Robbins, R. & Judge, J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology*. Kencana.
- Sari, R. M. (2013). *Hubungan self efficacy dengan persepsi kejujuran akademik mahasiswa Fakultas Psikologi angkatan 2011 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sugito, S., Suyitno, Y., & Kuntoro, K. (2019). Pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di desa samudra dan samudra kulon. *Dinamika Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(1), 1-18.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Supriyadi. (2003). *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*. Bandung: CV. Rosdakarya. Rosdakarya.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Yanti, H. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Science*, 7(2), 150-156.