
**PENGARUH KUALIFIKASI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR
(INTERVENING)
(STUDI PADA SMKS NURUL HUDA SAGALAHERANG KOTA SUBANG)**

Reihana Ihzaul Aulia
reihanaihzaul@gmail.com
Yusuf Arifin

Abstract

This study aims to analyze and explain the influence of teacher qualifications and work motivation through self-efficacy as a mediator variable, contributing to validation research on the phenomenon of work autonomy which gives a paradoxical effect and proposes a new mediator variable. The difference in response that causes an increase or decrease in work motivation underlies the importance of self-efficacy in mediating factors that can improve teacher performance. There are several types of research (Sekaran & Bougie, 2020: 96); The first type of research is categorized as a case study research strategy, focusing on collecting information on a specific object, event, or activity. The second type of research is based on the scope of research involvement with minimal involvement of the researcher. Data comes from questionnaires that are distributed, modified, and analyzed without any action being taken to change certain values. The third type of research is related to the second type, where this research is classified into the type of non-contrived, This means that the researcher has minimal or no involvement. The fourth type of research is the individual type, referring to the smallest entity that is the focus of research in a study. The respondents involved were all 30 teachers at SMKS Nurul Huda. The fifth type of research, based on the collection timeframe, is categorized as cross-sectional research. cross sectional or one shot. This research uses a quantitative approach with a survey method. The data analysis technique and method used is path analysis with the help of SEM-PLS software (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) so that the validity and reliability test measurements use outer model on features PLS Algorithm by Smart-PLS.

The results of the study show that teacher qualifications has a significant impact on self-efficacy (positively correlated). This is indicated by the statistical T value for self-efficacy of $2.397 > 1.96$ with a value of p value of $0.017 < 0.05$. This means that the qualifications a person possesses can increase a teacher's self-confidence in teaching, innovating learning methods, and explaining subjects to their students.. Work motivation has a significant impact on self-efficacy (positively correlated). This is indicated by the statistical T value for self-efficacy of $3.043 > 1.96$ with a value of p value of $0.002 < 0.05$. This means that work motivation can increase enthusiasm, energy, and positive attitudes so that this can encourage teachers' self-confidence in teaching.. Self-Efficacy has a significant impact on teacher performance (positively correlated). This is shown by the statistical T value for teacher performance. of $46.287 > 1.96$ with a value of p value is $0.000 < 0.05$. This means that teachers who have self-efficacy Those with high self-efficacy will be more confident in completing certain tasks and accepting challenges to achieve the highest goals. People who have high abilities, if driven by self-efficacy high will encourage the person to take innovative actions and produce high productivity. This is known from the t-value of teacher qualifications of $2.390 > 1.96$ with p-value of $0.017 < 0.05$ and the t-test for work motivation is 2.972 with p-value of $0.003 < 0.05$. This reflects the importance of self-efficacy so that teacher qualifications can be realized optimally and the role of work motivation can provide energy for self-efficacy Teacher.

Keywords: *teacher performance, teacher qualifications, work motivation, self efficacy.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kualifikasi guru dan motivasi kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel mediator, memberikan kontribusi sebagai *validation research* melihat fenomena *work autonomy* yang memberikan efek paradoksal dan mengusulkan variabel mediator baru. Perbedaan respons yang menyebabkan naik atau turunnya motivasi kerja, melandasi pentingnya *self-efficacy* dalam memediasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Terdapat sejumlah tipe penelitian (Sekaran & Bougie, 2020: 96); Tipe penelitian pertama berdasarkan strateginya dikategorikan sebagai penelitian studi kasus berfokus pada pengumpulan informasi pada objek yang spesifik, kejadian, atau aktivitas tertentu, Tipe penelitian kedua berdasarkan rentang keterlibatan penelitian dengan keterlibatan minimal dari penelitian. Data berasal dari kuesioner yang disebar, dimodifikasi, dan dianalisis tanpa dilakukan tindakan untuk mengubah nilai tertentu. Tipe penelitian ketiga terkait dengan tipe kedua dimana penelitian ini digolongkan ke dalam tipe *noncontrived*, artinya dengan peran minimal atau tidak ada keterlibatan peneliti. Tipe penelitian keempat adalah tipe individual mengacu pada entitas paling kecil yang menjadi fokus penelitian dalam sebuah penelitian. Responden yang dilibatkan adalah seluruh guru di SMKS Nurul Huda sejumlah 30 orang. Tipe penelitian kelima berdasarkan rentang waktu pengumpulan dikategorikan sebagai penelitian *cross sectional* atau *one shot*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Teknik dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*) sehingga pengukuran uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *outer model* pada fitur *PLS Algorithm* di Smart-PLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* (berkorelasi positif). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T statistik terhadap *self-efficacy* sebesar $2,397 > 1,96$ dengan nilai *p value* sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya, kualifikasi yang dimiliki seseorang mampu meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengajar, melakukan inovasi metode pembelajaran, dan menjelaskan mata pelajaran kepada muridnya. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* (berkorelasi positif). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T statistik terhadap *self-efficacy* sebesar $3,043 > 1,96$ dengan nilai *p value* sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja mampu meningkatkan semangat, energi, dan sikap positif sehingga hal ini dapat mendorong rasa percaya diri guru dalam mengajar. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (berkorelasi positif). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T statistik terhadap kinerja guru sebesar $46,287 > 1,96$ dengan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, guru yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu dan menerima tantangan untuk mencapai tujuan tertinggi. Orang yang mempunyai kemampuan yang tinggi, jika didorong oleh *self-efficacy* yang tinggi akan mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan inovatif dan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hal tersebut diketahui dari nilai t-hitung kualifikasi guru sebesar $2,390 > 1,96$ dengan *p-value* sebesar $0,017 < 0,05$ dan t-hitung motivasi kerja sebesar $2,972$ dengan *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini mencerminkan pentingnya *self-efficacy* agar kualifikasi guru dapat diwujudkan secara maksimal serta peran motivasi kerja yang dapat memberikan energi bagi *self-efficacy* guru.

Kata kunci : kinerja guru, kualifikasi guru, motivasi kerja, *self efficacy*.

Abstrak

Panalungtikan ieu boga tujuan pikeun nganalisis sareng ngajelaskeun pangaruh kualifikasi guru sareng motivasi kerja ngaliwatan efikasi dirisalaku variabel mediator, anu nyumbang kana panalungtikan validasi ningali fenomena étaotonomi kerjaanu méré éfék paradoks sareng ngajukeun

variabel mediator anyar. Bédana réson anu nyababkeun kanaékan atanapi panurunan motivasi damel janten dasar pentingnakamampuh diridina faktor-faktor mediasi anu tiasa ningkatkeun kinerja guru. Aya sababaraha jinis panalungtikan (Sekaran & Bougie, 2020: 96); Jenis panalungtikan anu kahiji dikategorikeun salaku strategi panalungtikan studi kasus, anu museur kana ngumpulkeun informasi ngeunaan objék, kajadian, atanapi kagiatan anu khusus. Jenis panalungtikan anu kadua dumasar kana ruang lingkup kalibetan panalungtikan kalayan kalibetan panalungtik anu minimal. Data asalna tina angkét anu disebarkeun, dirobih, sareng dianalisis tanpa aya tindakan anu dilaksanakeun pikeun ngarobih nilai-nilai anu tangtu. Jenis panalungtikan anu katilu aya hubunganana sareng jinis anu kadua, dimana panalungtikan ieu digolongkeun kana jinisteu dijieun-jieun, Ieu ngandung harti yén panalungtik ngan ukur kalibet atawa teu aya pisan. Jenis panalungtikan kaopat nyaéta jenis individu, nuduhkeun éntitas pangleutikna anu jadi fokus panalungtikan dina hiji panalungtikan. Responden anu kalibet nyaéta sadayana 30 guru di SMKS Nurul Huda. Jenis panalungtikan kalima, dumasar kana jangka waktu pangumpulan, dikategorikeun salaku panalungtikan cross-sectional.potongan melintangatanapihiji tembakan.Panalungtikan ieu ngagunakeun pendekatan kuantitatif kalayan metode survéy. Téhnik sareng metode analisis data anu dianggo nyaéta analisis jalur kalayan bantosan perangkat lunak SEM-PLS (Pemodelan Persamaan Struktural-Partial Least Square) supados pangukuran uji validitas sareng reliabilitas nganggomodél luarngunaan fitur-fiturnaAlgoritma PLSku Smart-PLS.

Hasil panilitian nunjukkeun yén kualifikasi guru miboga dampak anu signifikan kana kamampuh diri(berkorelasi positif).Ieu dituduhkeun ku nilai T statistik pikeunkamampuh diritina $2,397 > 1,96$ kalayan nilai nilai $p0,017 < 0,05$. Ieu ngandung harti yén kualifikasi anu dipiboga ku hiji jalma tiasa ningkatkeun kapercayaan diri guru dina ngajar, ngainovasi metode diajar, sareng ngajelaskeun mata pelajaran ka murid-muridna..Motivasi damel miboga dampak anu signifikan kana kamampuh diri(berkorelasi positif).Ieu dituduhkeun ku nilai T statistik pikeunkamampuh diritina $3,043 < 1,96$ kalayan nilai nilai $p0,002 < 0,05$. Ieu ngandung harti yén motivasi damel tiasa ningkatkeun sumanget, énergi, sareng sikep positif supados ieu tiasa ngadorong kapercayaan diri guru dina ngajar.. Kamampuh Mandirimiboga pangaruh anu signifikan kana kinerja guru (berkorelasi positif).Ieu ditunjukkeun ku nilai T statistik pikeun kinerja guru. tina $46.287 > 1.96$ kalayan nilai-nilai nyaéta $0,000 < 0,05$. Ieu ngandung harti yén guru anu gaduhkamampuh diri.Jalma anu mibanda kapercayaan diri anu luhur bakal langkung percaya diri dina ngalengkepan tugas-tugas anu tangtu sareng nampi tantangan pikeun ngahontal tujuan anu pangluhurna. Jalma anu gaduh kamampuan anu luhur, upami didorong kukamampuh dirianu luhur bakal ngadorong jalmina pikeun ngalakukeun tindakan inovatif sareng ngahasilkeun produktivitas anu luhur. Ieu dipikanyaho tina nilai-t kualifikasi guru $2,390 > 1,96$ kalayannilai- $p0,017 < 0,05$ sareng uji-t pikeun motivasi damel nyaéta $2,972$ kalayannilai-ptina $0,003 < 0,05$. Ieu ngagambarkeun pentingnakamampuh dirisupados kualifikasi guru tiasa diwujudkeun sacara optimal sareng peran motivasi kerja tiasa nyayogikeun énergi pikeunkamampuh diri guru.

Kecap konci: kinerja guru, kualifikasi guru, motivasi kerja,efektivitas diri.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan memiliki peranan strategis dan dampak terhadap keberhasilan pembangunan nasional yang sejalan dengan kebutuhan kualifikasi sumber daya manusia berdasarkan pada bidang keahlian yang berkembang di lingkup masyarakat (*best practice*). Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia harus diawali dari tingkat mendasar, yaitu pendidikan (Prasetyo & Purwoto, 2024: 594). Pada ilmu manajemen terdapat beberapa unsur yang harus diatur dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur-unsur tersebut dikenal dengan istilah 6 M, yaitu *man, money, machine, methods, material* dan *market*. Tidak seperti barang yang mudah ditiru, kualitas sumber daya manusia tidak mudah ditiru (Mulyati, 2018: 25). Guru adalah agen perubahan pada sistem pendidikan nasional yang bertanggung jawab dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif (Prasetyo & Purwoto, 2024: 594). Kinerja guru dalam memberikan pendidikan yang berkualitas salah satunya terlihat dari *outcome* yang mampu dicapai peserta didiknya. Berdasarkan hasil pengamatan dengan *stakeholder* sekolah di SMKS Nurul Huda dapat diketahui bahwa rata-rata partisipasi guru dalam kegiatan pembelajaran dan ketuntasan hasil belajar peserta didik masih tergolong rendah. Berdasarkan pengamatan pada saat mengajar, masih banyak peserta mengalami kesulitan memahami konsep pembelajaran. Kesulitan itu dapat disebabkan karena penerapan model pembelajaran yang kurang melibatkan peserta didik. Permasalahan ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh capaian profesionalisme kinerja guru terhadap kecerdasan peserta didik sebagai bentuk peningkatan optimalisasi sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan global dalam bidang pendidikan nasional. Adapun capaian kinerja guru di SMKS Nurul Huda menggunakan *key performance indicator* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Skor Kinerja (KPI) Guru SMKS Nurul Huda

Perspektif Kinerja	Dimensi Kinerja Guru	Key Performance Indicator (KPI)	Formula KPI	Target Ideal	Relevansi Variabel Penelitian
Administrasi pembelajaran	Perencanaan & pelaksanaan pembelajaran	Persentase Administrasi Pembelajaran (CP, ATP, metode dll)	Jumlah dokumen yang sesuai standar/Total dokumen yang seharusnya dibuat*100%	100%	Kinerja (Hasil)
Presensi disiplin kerja	Tingkat kehadiran guru di sekolah/kelas dengan persentase minimal 97.5% dalam 120 hari kerja selama 6 bulan (berkaitan dengan <i>reward</i> KPI yang diberikan selama per 6 bulan (1 semester))	Tingkat kehadiran guru di22 sekolah/kelas dengan persentase minimal 97.5% dalam 120 hari kerja selama 6 bulan (berkaitan dengan <i>reward</i> KPI yang diberikan selama per 6 bulan (1 semester))	Jumlah jam kehadiran/Total jam mengajar 120 hari (selama 6 bulan)*100%	>97.5%	Motivasi Kerja, Kualifikasi Pendidikan (berpotensi memediasi kualitas)

Perspektif Kinerja	Dimensi Kinerja Guru	Key Performance Indicator (KPI)	Formula KPI	Target Ideal	Relevansi Variabel Penelitian
Pelaksanaan dan metode pembelajaran	Persentase materi ajar yang terlaksana sesuai rencana	Persentase materi ajar yang terlaksana sesuai rencana	Materi pembelajaran yang terlaksana/total RPP yang direncanakan*100 %	Materi pembelajaran yang terlaksana/total RPP yang direncanakan*100%	
Pengembangan profesionalisme	Jumlah partisipasi dalam program pengembangan profesionalisme (pelatihan, workshop, sertifikasi, seminar)	Jumlah partisipasi dalam program pengembangan profesionalisme (pelatihan, workshop, sertifikasi, seminar)	Jumlah sertifikat/surat tugas partisipasi dalam periode tertentu	>1 Kegiatan/Semester	Motivasi Kerja (kebutuhan pertumbuhan)
Pelaksanaan evaluasi	Persentase dokumentasi penilaian hasil belajar yang dibuat dan dilaporkan	Persentase dokumentasi penilaian hasil belajar yang dibuat dan dilaporkan	Jumlah laporan penilaian yang lengkap/total penilaian yang seharusnya dilakukan*100%	>5% Kenaikan dari semester sebelumnya	Kinerja (Hasil)
Keterlibatan sekolah	Kolaborasi dan komitmen	Tingkat partisipasi guru dalam kegiatan non-mengajar (misalnya kepanitiaan, ekstrakurikuler)		>80%	Employee Engagement

Kurikulum Merdeka menyediakan *work autonomy* yang berkaitan dengan perilaku inovatif karyawan dalam memberikan kebebasan dalam mengembangkan ide dan mengimplementasikannya dalam skala kecil (Arain, et al., 2020). *Work autonomy* ini yang mendasari terbentuknya *Self-Determination Theory* (SDT) Ryan & Deci. *Work autonomy* akan membuat karyawan merasa dipercaya, dihargai, dan bekerja sesuai dengan strateginya (Wang & Shakibaei, 2025: 1), yang akan mendorong perilaku inovatif (Prasetyo & Purwoto, 2024: 594) dan kinerja yang tinggi (Rustina, et al., 2025: 1860). Namun, pada kenyataannya motivasi guru di SMKS Nurul Huda tidak terlihat dalam hal ini. Para guru terlihat terlalu nyaman dalam menggunakan model pembelajaran konvensional, yaitu dengan ceramah. Fenomena ini tidak hanya terjadi di SMKS Nurul Huda saja, melainkan juga pada berbagai sekolah di Tangerang (Prasetyo & Purwoto, 2024). Fenomena ini menggambarkan paradoks secara teoritis dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa *work autonomy* adalah bagian yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Guru-guru di di SMKS Nurul Huda mengeluhkan bahwa *feedback* yang diterima tidak sebanding dengan sejumlah beban yang ditanggung. Uraian di atas memberikan pemaparan sejumlah gap riset dan keunikan yang ditawarkan pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 1.2 Gap Riset dan Keunikan Penelitian

Gap Riset	Keterangan
Konteks Baru	Fokus pada guru di Indonesia dalam era Kurikulum Merdeka
Paradoks teoritis	<i>Work autonomy</i> dapat menurunkan motivasi bukan hanya meningkatkan
Moderator baru	Menggunakan <i>self-efficacy</i>

Gap Riset	Keterangan
Kontribusi praktis	Memberikan masukan ke pengambil kebijakan pendidikan tentang bagaimana <i>autonomy support</i> seharusnya diimplementasikan

Guna memperkuat alasan pengambilan variabel kinerja guru, motivasi kerja, dan *employee engagement* yang sebelumnya datanya diperoleh melalui dokumentasi, observasi, dan wawancara, maka dilakukan survei awal kepada 30 orang guru SMKS Nurul Huda

Tabel 1.3 Pra Survei Kinerja Guru

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kinerja Guru								
1	Para guru mampu merencanakan kegiatan pembelajaran dan administrasi kerja agar dapat diselesaikan tepat waktu	2	4	8	10	6	104	3,47
2	Saya dengan senang hati mau mengajar murid saya di luar waktu mengajar saya	0	0	4	26	0	116	3,87
3	Para guru semangat menggunakan berbagai metode pengajaran untuk menyesuaikan dengan Kurikulum Merdeka	0	5	5	10	10	115	3,83
4	Para guru cenderung tidak banyak mengeluh jika mengajar mata pelajaran di luar kompetensi namun mengeluh jika di luar jam mengajar	4	6	8	12	0	88	2,93
Frekuensi Jawaban		6	15	25	58	16	= 100%	
Frekuensi Jawaban (%)		5%	13%	21%	48%	13%		
Kategorisasi Jawaban (%)		39%			61%			
Nilai Rata-Rata		3,53						

Sumber: Kuesioner yang Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas memperlihatkan bahwa guru cenderung tidak keberatan jika mengajar di luar jam mengajar jika peserta didik (muridnya) belum memahami mata pelajaran tersebut, namun cenderung mengeluhkan jika memberikan pembelajaran di luar kemampuan kompetensinya. Selain itu, terdapat temuan menarik lainnya dimana terdapat sebagian responden yang menyatakan sebagian guru hanya memberikan metode pengajaran yang konvensional tanpa mau berusaha menggunakan berbagai metode inovatif yang disesuaikan dengan Kurikulum Merdeka.

Tabel 1.4 Pra Survei Motivasi Kerja Guru

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi Guru								

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Saya melakukan inovasi dalam pembelajaran karena itu memuaskan saya secara pribadi	0	10	8	8	4	96	3,20
2	Saya mengajar karena saya menikmati tantangan dalam mengembangkan materi pembelajaran	0	1	6	13	10	122	4,07
3	Saya mengajar agar mendapatkan gaji yang lebih baik	0	1	10	19	0	108	3,60
4	Saya memenuhi target sekolah agar mendapatkan bonus	0	0	2	28	0	118	3,93
Frekuensi Jawaban		0	12	26	68	14	= 100%	
Frekuensi Jawaban (%)		0%	10%	21%	57%	12%		
Kategorisasi Jawaban (%)		31%			69%			
Nilai Rata-Rata		3,62						

Sumber: Kuesioner yang Diolah (2025)

Hasil pra survei yang direkapitulasi pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa guru di SMKS Nurul Huda tidak keberatan jika memberi pelajaran tambahan di luar waktu mengajarnya, namun cenderung mengeluh jika mengajar di luar kompetensinya. Hal ini mempertegas temuan yang diperoleh sebelumnya dimana banyak guru yang mengajar di luar mata pengajarannya. Meninjau dari sisi motivasi kerjanya, para guru di SMKS Nurul Huda tidak terlalu kuat mempunyai motivasi kerja dari sisi afektif, melainkan dari sisi motivasi eksternal, yaitu mengharapkan adanya gaji dan bonus yang lebih baik. Oleh karena itu, guru di SMKS Nurul Huda banyak yang cenderung fokus pada pemenuhan target prosedural/administratif dibandingkan fokus meningkatkan pengetahuan pada kompetensinya atau mengembangkan metode pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas tenaga didik.

Tabel 1.5 Pra Survei Kualifikasi Guru

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kualifikasi Guru								
1	Guru di SMKS Nurul Huda mempunyai pendidikan yang tinggi	0	0	1	29	0	119	3,97
2	Guru di SMKS Nurul Huda mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kompetensinya	3	7	0	15	5	102	3,40
3	Guru di SMKS Nurul Huda mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya	5	5	10	10	0	85	2,85
4	Guru di SMKS Nurul Huda mempunyai sertifikasi guru profesional	0	0	5	20	5	120	4,00
Frekuensi Jawaban		8	12	16	74	10	= 100%	
Frekuensi Jawaban (%)		7%	10%	13%	62%	8%		
Kategorisasi Jawaban (%)		30%			70%			

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Nilai Rata-Rata		4,00						

Sumber: Kuesioner yang Diolah (2025)

Tabel pra survei kualifikasi pendidikan di atas memberikan sejumlah perspektif. Pertama, secara rata-rata responden menilai kualifikasi guru cukup baik, namun masih butuh banyak perbaikan. Argumen ini dapat dibuktikan dari frekuensi kecenderungan jawaban setuju berada di angka 70%, namun angka ketidaksetujuan sebesar 30% tidak dapat dianggap fenomena biasa. Sebagian kecil guru yang belum menjadi sertifikasi profesional adalah hal kecil yang tidak dapat dianggap remeh. Kedua, terdapat fenomena dimana lebih banyak responden yang menilai lebih baik pada guru yang mengajar tidak sesuai kualifikasi pendidikannya dibandingkan dengan kompetensinya. Artinya, responden tersebut melihat walaupun ada sebagian guru yang tidak mengajar sesuai kualifikasi pendidikannya, namun guru tersebut terlihat mampu menjelaskan topik pelajaran dengan baik.

Tabel 1.6 Pra Survei *Self-Efficacy* Guru

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Self-Efficacy</i>								
1	Saya yakin dapat mengatasi tantangan baru terkait dengan pelaksanaan Kurikulum Merdeka jika saya berusaha dengan keras	0	2	4	20	4	116	3,8
2	Berkat keterampilan dan kreativitas saya, saya percaya diri dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran, termasuk menggunakan pendekatan <i>Contextual Teaching and Learning</i>	2	3	5	15	5	108	3,60
3	Saya percaya diri dapat menyesuaikan cara mengajar saya agar sesuai dengan karakter siswa sesuai semangat Kurikulum Merdeka	3	3	7	15	2	100	3,33
4	Saya merasa mampu memotivasi diri sendiri untuk terus belajar dan meningkatkan praktik mengajar dalam konteks Kurikulum Merdeka	0	1	1	25	3	120	3,70
Frekuensi Jawaban		5	9	17	75	14	= 100%	
Frekuensi Jawaban (%)		4%	8%	13%	63%	12%		
Kategorisasi Jawaban (%)		25%			75%			
Nilai Rata-Rata		4,00						

Sumber: Kuesioner yang Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, walaupun *self-efficacy* guru di SMKS Nurul Huda tidak terlihat mempunyai permasalahan yang signifikan, namun terdapat gejala minor yang menunjukkan potensi

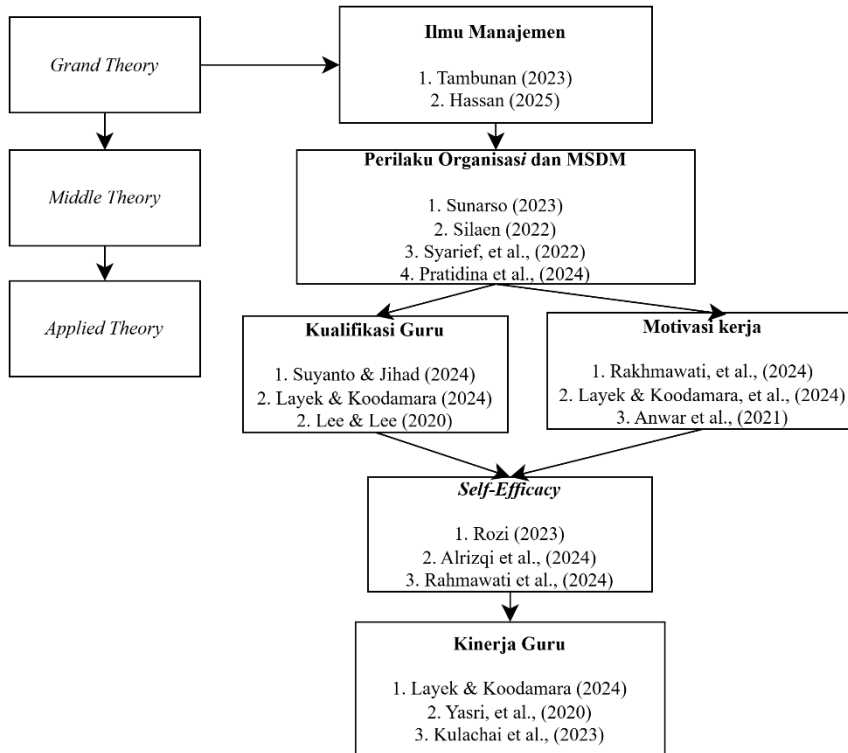
self-efficacy yang harus diperhatikan agar tidak berkembang menjadi masalah yang serius. Gejala minor tersebut dapat terlihat dari tingkat ketidakpercayaan diri guru rata-rata sebesar 25%, khususnya poin 3 yang mendapatkan ketidaksetujuan tertinggi mengenai keyakinan atau kepercayaan diri guru yang dapat menyesuaikan cara mengajarkan dengan karakter siswa sesuai dengan semangat Kurikulum Merdeka. Artinya, terdapat sebagian guru yang tidak percaya diri bahwa metode pembelajaran apapun yang dilakukan dapat dimengerti oleh seluruh peserta didik.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut: (1) Ketuntasan hasil belajar peserta didik di SMKS Nurul Huda masih rendah (2) Peserta didik masih banyak yang kesulitan memahami konsep pembelajaran dan model pembelajaran yang kurang melibatkan peserta didik (3) Model pembelajaran daring yang diterapkan dimulai dari Covid-19 memberikan motivasi pada sebagian guru, namun tidak memberikan motivasi pada sebagian guru yang lain sehingga hal ini menjadi tantangan dan sumber kesulitan baru pada yang meresponsnya dengan cara negatif. (4) Kurikulum Merdeka memberikan *work autonomy* bagi guru yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, namun kenyataan menunjukkan sebaliknya dimana banyak guru yang kembali menggunakan cara konvensional dalam mengajar peserta didik. (5) *Work autonomy* bagi sebagian guru meningkatkan beban kerja karena menuntut model pembelajaran yang inovatif. (6) Guru-guru mengajar mata pelajaran di luar kompetensinya dan guru tidak bersedia mengajar mata pelajaran di luar jam mengajar (7) Motivasi kerja eksternal guru SMKS Nurul Huda kuat, namun tidak kuat dari sisi motivasi internal, (8) Sertifikasi profesional guru di SMKS Nurul Huda butuh diperbaharui, (9) Tidak semua guru percaya diri dapat menyesuaikan cara mengajarnya dengan karakter peserta didik.

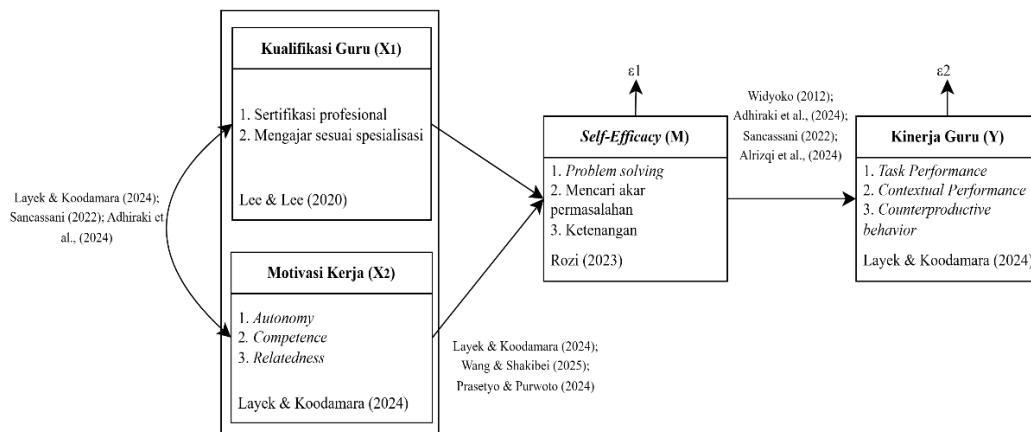
Masalah yang dirumuskan berdasarkan paparan di atas sebagai berikut: (1) Bagaimana tingkat kualifikasi guru, motivasi kerja, *self-efficacy* guru, dan kinerja guru di SMKS Nurul Huda? (2) Seberapa besar pengaruh kualifikasi guru terhadap *self-efficacy* guru SMKS Nurul Huda? (3) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap *self-efficacy* guru SMKS Nurul Huda? (4) Seberapa besar pengaruh *self-efficacy* kerja terhadap kinerja guru SMKS Nurul Huda? (5) Bagaimana peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh kualifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKS Nurul Huda?.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji: (1) Menganalisis gambaran kualifikasi guru, motivasi kerja, *self-efficacy* guru, dan kinerja guru di SMKS Nurul Huda, (2) Menguji pengaruh kualifikasi guru terhadap *self-efficacy* guru SMKS Nurul Huda, (3) Menguji pengaruh motivasi kerja guru terhadap *self-efficacy* guru SMKS Nurul Huda, (4) Menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMKS Nurul Huda, (5) Menguji peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh kualifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKS Nurul Huda.

Tinjauan pustaka juga memuat daftar penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Daftar penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menjelaskan keterkaitan variabel yang diteliti, persamaan dan perbedaan penelitian. Hal tersebut pada akhirnya yang memberikan kontribusi bagi pengembangan paradigma penelitian sehingga tercipta keunikan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya dari segi variabel, model jalur yang diamati, konteks objek lingkungan yang diteliti, dan metode penelitian. Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai landasan melakukan *systematic mapping review* agar penelitian mempunyai urgensi dan *novelty*. Apabila paradigma penelitian sudah tergambar, maka hipotesis dapat dilakukan dan disesuaikan dengan keterkaitan antar variabel yang hendak diteliti. Pada sub bab ini, peneliti akan membagi teori-teori yang digunakan menjadi tiga bagian, yang terdiri dari: *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*.



Gambar 2.1 Landasan Teori Keseluruhan



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang dibuat peneliti mengenai ada atau tidaknya keterkaitan antara sejumlah variabel dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2022). Hipotesis penelitian ini adalah: (1) H_1 : kualifikasi guru guru berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy* guru SMKS Nurul Huda, (2) H_2 : motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *self-efficacy* guru SMKS Nurul Huda, (3) H_3 : *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMKS Nurul Huda, (4) H_4 : *self-efficacy* memediasi pengaruh kualifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKS Nurul Huda

METODE PENELITIAN

Terdapat empat variabel yang diamati yaitu kualifikasi guru, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan kinerja guru. Variabel yang dikelompokkan menjadi variabel independen pada penelitian ini adalah kualifikasi guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Kodifikasi dari variabel moderator adalah I dan variabel mediasi pada penelitian ini adalah *self-efficacy*. Kodifikasi dari variabel dependen adalah Y dan yang tergolong ke dalam variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja guru.

Tabel 3.7 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Kues
1	Kualifikasi Guru (X_1): kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UU No. 14 tahun 2005)	Kualifikasi	Sertifikasi profesional	Frekuensi guru yang mempunyai sertifikasi pendidik	Likert	1
				Tingkat keterbaharuan sertifikasi pendidik secara berkala		2
			Mengajar sesuai spesialisasi	Kesesuaian kompetensi dengan mata pelajaran yang diajarkan	Likert	3
2	Motivasi Kerja (X_2): sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan untuk menggapai sesuatu yang spesifik dan sesuai dengan tujuan pribadinya (Dewi & Trihudyatmanto, 2020 115)	a. <i>Autonomy</i>	Dapat menjadi diri sendiri	Penilaian kemampuan menjadi diri sendiri	Likert	1
			Mengikuti perintah	Penilaian kesesuaian metode pembelajaran dengan kebijakan sekolah		2
			Melakukan sesuatu berbeda di tempat kerja	Tingkat kebebasan menentukan metode pembelajaran kepada murid		3
			Pekerjaan sesuai dengan keinginan	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah dengan yang diinginkan guru		4
			Bebas melakukan inovasi	Tingkat kebebasan melakukan inovasi pembelajaran		5
			Dipaksa melakukan pekerjaan	Tingkat keterpaksanaan mengikuti pekerjaan		6
		b. <i>Competence</i>	Perasaan kompeten	Tingkat penilaian atas kompetensi diri	Likert	7

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Kues		
			Ahli dalam pekerjaan	Tingkat penilaian kompetensi dalam menjalankan pekerjaan		8		
			Keraguan melakukan pekerjaan dengan benar	Tingkat keraguan dalam melakukan pekerjaan dengan benar		9		
			Dapat melakukan pekerjaan yang rumit	Tingkat kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang rumit		10		
		c. Relatedness			Tidak merasa punya koneksi dengan orang lain	Tingkat kemampuan membangun koneksi	Likert	11
					Tidak merasa bagian dari perusahaan di tempat kerja sekarang	Penilaian inklusivitas diri pada perusahaan		12
					Tidak suka berbaur	Tingkat kemampuan berbaur dengan orang lain		13
					Mudah menjalin relasi	Tingkat kemampuan menjalin relasi		14
					Sering merasa sendiri	Penilaian perasaan ketersendirian di perusahaan		15
					Mempunyai teman dekat	Tingkat kemampuan mendapatkan teman dekat		16
					3	<i>Self-efficacy</i> (M): keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk sukses melakukan sesuatu (Rozi, 2023: 1)		Self-Efficacy Umum
Kemampuan mencari akar masalah dan menyelesaikannya	Tingkat kemampuan mencari akar masalah dan menyelesaikannya sesuai dengan yang diharapkan apabila seseorang di sekolah memulai konflik	18						

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Kues
			Kemampuan berpegang pada tujuan pribadi	Tingkat kemampuan berpegang pada tujuan pribadi		19
			Kemampuan menyelesaikan masalah yang tidak terduga dengan cara paling efisien	Tingkat keyakinan menyelesaikan masalah yang tidak terduga dengan cara paling efisien		20
			Kemampuan menemukan cara, ide, atau pendekatan ketika terjadi permasalahan yang tidak terduga	Tingkat kemampuan dalam menemukan cara, ide, atau pendekatan ketika terjadi permasalahan yang tidak terduga		21
			Kemampuan menyelesaikan banyak masalah jika memberikan usaha yang memadai	Tingkat kemampuan menyelesaikan banyak masalah jika memberikan usaha yang memadai		22
			Ketenangan dan kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah	Tingkat ketenangan ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja karena kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki		23
			Kemampuan memberikan solusi ketika menghadapi sejumlah masalah	Tingkat kemampuan memberikan solusi ketika menghadapi sejumlah masalah		24
			Frekuensi ide muncul ketika menghadapi masalah	Frekuensi ide muncul langsung di pikiran ketika menghadapi masalah di sekolah		25

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Kues
			Kemampuan menangani tantangan	Tingkat kemampuan menangani tantangan yang dihadapi		26
4	Kinerja Guru (Y): produktivitas yang mengacu pada standar organisasi (Layek & Koodamara, 2024: 3)	a. Task Performance	Kemampuan merencanakan sehingga target pekerjaan tercapai tepat waktu	Tingkat kemampuan merencanakan sehingga target pekerjaan tercapai tepat waktu	Likert	27
			Perencanaan kerja yang optimal	Penilaian atas rencana kerja yang dilakukan		28
			Senantiasa berpikir target dalam pikiran	Kemampuan berpikir target dalam pikiran		29
			Kemampuan memisahkan masalah kerja dan masalah pribadi	Tingkat kemampuan memisahkan masalah kerja dan pribadi		30
			Kemampuan berkontribusi dengan usaha dan waktu yang minimal	Tingkat kemampuan berkontribusi dengan usaha dan waktu yang minimal		31
			b. Contextual Performance	Mengambil tanggung jawab tambahan		Tingkat kemauan mengambil tanggung jawab tambahan
		Mengambil tugas baru ketika pekerjaan sebelumnya selesai		Tingkat kesediaan mengambil tugas baru ketika pekerjaan sebelumnya selesai	33	
		Kemauan menantang diri sendiri terhadap tugas tertentu		Tingkat kesediaan menantang diri sendiri terhadap tugas tertentu	34	
		Memperbaharui pengetahuan kerja		Tingkat kesediaan memperbaharui pengetahuan kerja	35	
		Memperbaharui keterampilan kerja		Tingkat kesediaan memperbaharui keterampilan kerja	36	
		Mempunyai solusi kreatif		Tingkat kemampuan menyediakan solusi	37	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	No Kues
			terhadap masalah baru	kreatif terhadap masalah baru		
			Aktif berpartisipasi pada pertemuan kerja (<i>work meetings</i>)	Tingkat keaktifan berpartisipasi pada pertemuan kerja		38
		c. <i>Counterproductive Behavior</i>	Komplain mengenai hal tidak penting di tempat kerja	Tingkat komplain hal-hal tidak penting kepada manajemen sekolah	Likert	39
			Membuat masalah lebih besar dari yang terlihat	Tingkat penilaian pribadi yang cenderung membesar-besarkan masalah		40
			Fokus pada aspek negatif pada situasi kerja tertentu dibandingkan aspek positif	Tingkat penilaian pribadi yang cenderung berfokus pada aspek negatif dibandingkan aspek positif pada situasi kerja tertentu		41
			Berbicara mengenai aspek negatif kepada kolega dan pihak eksternal dari perusahaan	Tingkat frekuensi berbicara mengenai aspek yang negatif kepada kolega dan pihak eksternal perusahaan		42
			Ahli dalam pekerjaan	Tingkat penilaian kompetensi dalam menjalankan pekerjaan		

Populasi juga tidak selalu berbicara mengenai jumlah, melainkan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki objek atau subjek tertentu. Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah guru di SMKS Nurul Huda yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian tertentu dari populasi. Oleh karena target populasi hanya sebanyak 30 orang guru, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan jumlah sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022: 126). Teknik penentuan sampel ini digunakan apabila populasi relatif kecil.

Penelitian ini menggunakan sumber primer (sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data) dan sumber data sekunder (mengambil data yang telah diolah oleh pihak lain). Sumber data primer utama yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Pengumpulan data kedua adalah pengumpulan data sekunder. Peneliti dalam hal ini hanya mengambil data yang telah diolah oleh pihak lain sebagai sumber informasi yang dapat memperkuat fenomena atau informasi penelitian secara keseluruhan. Data sekunder yang diambil pada penelitian ini seperti profil sekolah, buku, jurnal, atau sumber relevan lainnya.

Metode analisis yang direncanakan pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling-Partial Least Square*) sehingga pengukuran uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *outer model* pada fitur *PLS Algorithm* di Smart-PLS. Oleh karena itu, *outer model* yang digunakan adalah: (1) *Convergent Validity* : *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan *partial least square*. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap diperbolehkan (Wold et al., 2001: 109). (2) *Discriminant Validity* : *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat *average variance extracted* setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Wold et al., 2001: 109). Berikut ini rumus menghitung *Average Variance Extracted*:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

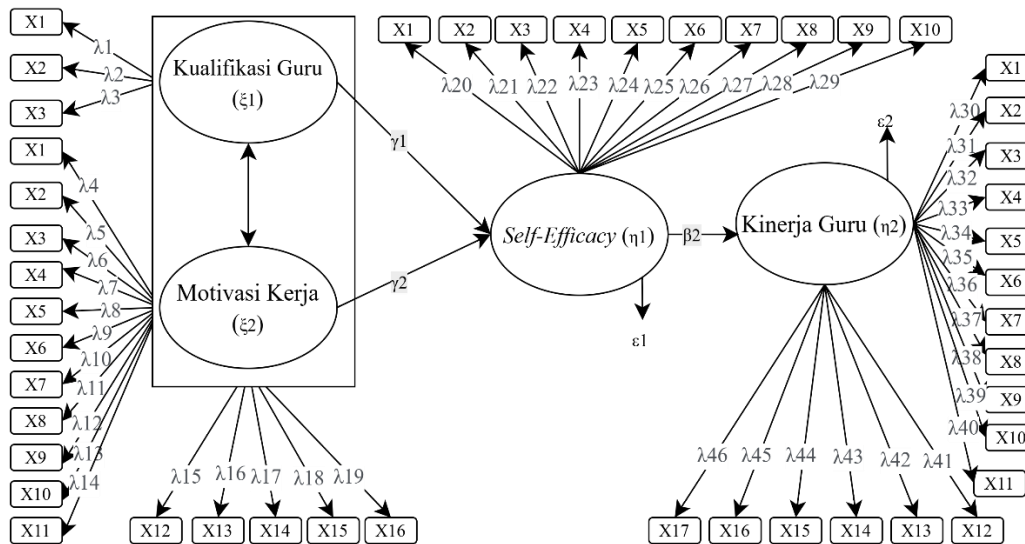
λ_i merupakan nilai dari *loading factor* dan n jumlah indikator pada masing- masing variabel. Jika nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel sudah dapat menyatu atau dapat mewakili variabel. Selain itu, validitas diskriminan lain yang digunakan adalah *cross loading* dan *Fornel-Larcker*, (3) *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* : *Composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. Berikut ini, rumus menghitung *composite reliability*:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \rho_c}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum i \text{ var} (\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var} (\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$. Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama sehingga *Cronbach's Alpha* cenderung *lower bound estimate reliability* sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. *Composite reliability* sebagai ukuran *internal consistence* hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan refleksi indikator, (4) Pengujian Model *Goodness of Fit* : Berdasarkan teori Henseler et al., (2014: 13), data yang baik jika mempunyai nilai SRMR < 0,08. Namun nilai < 0,1 tetap dapat dipertimbangkan sebagai model data yang baik Nilai *exact fit* menghendaki data > 0,05. Data yang baik atau dikategorikan fit jika nilai *Chi-Square* adalah < 3 dan nilai NFI yang ideal adalah > 0,9.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi sehingga analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (PLS). Parameter pendugaan dalam analisis: (1) *Weight estimate* (2) Estimasi jalur atau *path estimate* (3) *Means* dan lokasi parameter seperti nilai konstanta regresi dan intersep untuk nilai indikator dan variabel laten. Model persamaan struktural pada penelitian ini dikembangkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Besarnya λ antara 0 sampai dengan 1, dengan keterangan bahwa makin kuat peran indikator tersebut makin besar *loading factor* nya dan maksimumnya sebesar 1 dan sebaliknya. Penyebab jika *loading factor* tidak mencapai 1 adalah

karena adanya error epsilon (ϵ) atau delta (δ). Jumlah *error* dan *loading factor* selalu berjumlah 1. Model struktural dalam penelitian ini berdasarkan adanya hubungan antara variabel eksogen dinyatakan dengan notasi KSI (ξ) dan variabel endogen dinyatakan dengan gamma (γ). Hubungan antara sesama variabel endogen dinyatakan dengan beta (β), sedangkan untuk kesalahan ukur (error) akibat adanya pengaruh antara variabel eksogen dengan endogen dapat dinyatakan dengan zeta (ζ). Selain itu hubungan antara sesama variabel eksogen dinyatakan dengan phi (Φ). Kesalahan ukur dalam variabel eksogen dinyatakan dengan delta (δ). Sedangkan untuk variabel endogen dinyatakan dengan epsilon (ϵ). Model persamaan pengukuran dari variabel eksogen dan endogen digambarkan sebagai berikut:



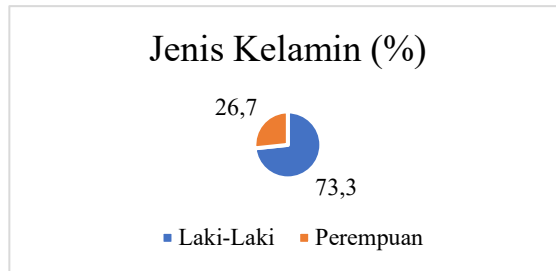
Gambar 3.3 Model Struktural Penelitian
 Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berikut adalah persamaan struktural dari kerangka konseptual yang disusun: (1) **Persamaan Struktur Pertama** adalah η_1 (*Self-Efficacy*) = $\gamma_1 \cdot \xi_1$ (Kualifikasi Guru) + $\gamma_2 \cdot \xi_2$ (Motivasi Kerja) + ζ_1 (Error *Self-Efficacy*), (2) **Persamaan Struktur Kedua** adalah η_2 (Kinerja Guru) = $\beta_2 \cdot \eta_1$ (*Self-Efficacy*) + ζ_2 (Error Kinerja Guru), (3) **Persamaan Struktur Ketiga** adalah η_2 (Kinerja Guru) = $\gamma_1 \cdot \xi_1$ (Kualifikasi Guru) + $\gamma_2 \cdot \xi_2$ (Motivasi Kerja) + $\beta_2 \cdot \eta_1$ (*Self-Efficacy*) + $\beta_1 \cdot \eta_1 \cdot \xi_1 \cdot \xi_2$ (*Self-Efficacy* memediasi Kualifikasi Guru dan Motivasi Kerja) + ζ_2 (Error Kinerja Guru)

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator penelitian dan skala Likert lima tingkat dengan skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk kurang setuju, 2 untuk tidak setuju dan 1 untuk sangat tidak setuju. Penelitian ini dilaksanakan di SMKS Nurul Huda yang berlokasi di Jl. Teunggeur Agung RT05/RW06 Sagalaherang, Kecamatan Sagalaherang, Kabupaten Subang.

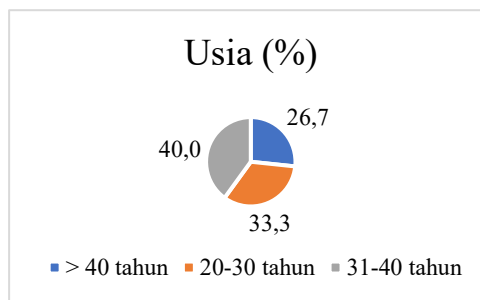
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran karakteristik 30 responden berdasarkan jenis kelamin dan usianya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.4 Demografi Guru SMKS Nurul Huda Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Diolah Peneliti (2026)



Gambar 4.5 Demografi Guru SMKS Nurul Huda Berdasarkan Usia

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Analisis deskriptif menggambarkan data pada penelitian ini terkait dengan variabel kualifikasi kerja, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan kinerja guru di SMKS Nurul Huda. Gambaran tersebut dilakukan per variabel secara mandiri tanpa menghubungkannya dengan variabel lain. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau menggunakan angka-angka statistik seperti analisis frekuensi data jawaban responden, standar deviasi, nilai jawaban terendah, dan nilai jawaban tertinggi. Analisis deskriptif ini dilakukan sebelum teknik pengujian kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas) dengan pertimbangan dapat mengetahui informasi yang diberikan oleh seluruh responden terkait dengan pertanyaan yang diajukan sebelum adanya potensi eliminasi butir pertanyaan.

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Kualifikasi Guru

No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Guru di SMKS Nurul Huda mempunyai sertifikasi pendidik profesional	15	2	0	7	6
2	Guru di SMKS Nurul Huda mempunyai sertifikasi pendidik yang diperbaharui secara berkala	16	4	1	7	3
3	Guru di SMKS Nurul Huda mengajar mata pelajaran sesuai dengan spesialisasinya	14	3	1	7	5
Frekuensi Jawaban		45	9	2	21	14
Frekuensi Jawaban (%)		49%	10%	2%	23%	15%
Kecenderungan Jawaban		61%			39%	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan dapat diketahui responden menilai kualifikasi guru di SMKS Nurul Huda tidak terlalu baik dengan distribusi jawaban yang cenderung lebih banyak pada kelompok tidak setuju sebesar 61%, sedangkan hanya 39% responden yang menilai kualifikasi guru di SMKS Nurul Huda baik. Adapun responden yang menjawab netral dikategorikan cukup tidak setuju karena responden tersebut ragu-ragu dalam menilai kualifikasi guru sudah baik. Artinya, responden yang menjawab netral, mempunyai kecenderungan menilai sedikit lebih rendah daripada baik serta kecenderungan mayoritas responden yang menilai kualifikasi guru di SMKS Nurul Huda tidak optimal.

Indikator yang mendapatkan penilaian paling rendah diantara indikator kualifikasi guru lainnya adalah keterbaharuan sertifikasi profesional. Hal ini dapat berkaitan dengan pertanyaan atau indikator pertama dimana mayoritas responden menilai tidak punya sertifikasi profesional. Tidak ada sertifikasi profesional artinya tidak mungkin sertifikasi tersebut dapat diperbaharui. Selain itu, responden juga menilai walaupun terdapat guru yang mempunyai sertifikasi profesional, namun sertifikasi tersebut tidak diperbaharui secara berkala.

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Guru SMKS Nurul Huda dapat menjadi dirinya sendiri di tempat kerja	12	3	3	6	6
2	Metode pembelajaran Guru SMKS Nurul Huda harus mengikuti kebijakan SMKS Nurul Huda	13	4	2	8	3
3	Guru SMKS Nurul Huda diberikan kebebasan menentukan metode pembelajaran kepada murid	10	4	3	6	7
4	Pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah sesuai dengan yang Guru SMKS Nurul Huda inginkan	12	5	4	6	3
5	Guru SMKS Nurul Huda diberikan kebebasan menggunakan metode pembelajaran yang dianggap efektif	10	6	2	7	5
6	Guru SMKS Nurul Huda terpaksa melakukan pekerjaannya	6	9	2	5	8
7	Guru SMKS Nurul tidak merasa kompeten pada pekerjaannya	5	5	2	7	11
8	Saya menilai bahwa guru Guru SMKS Nurul kompeten pada pekerjaannya	11	5	2	10	2
9	Guru SMKS Nurul Huda ahli ketika mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasinya	11	5	1	10	3
10	Saya ragu bahwa guru SMKS Nurul Huda mampu melakukan pekerjaan dengan benar	11	6	5	5	3
11	Saya menilai bahwa seluruh guru SMKS Nurul Huda tepat dalam profesinya saat ini	10	6	3	8	3
12	Guru SMKS Nurul Huda mampu menyelesaikan pekerjaan yang paling sulit sekalipun	10	4	7	8	1
13	Guru SMKS Nurul Huda merasa tidak mampu membangun koneksi dengan orang lain	5	9	3	4	9

No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
14	Banyak Guru SMKS Nurul Huda yang tidak merasa bagian dari keluarga ketika bekerja di sekolah ini	4	7	3	5	11
15	Guru SMKS Nurul Huda banyak yang tidak dapat berbaur dengan orang lain	5	7	4	3	11
16	Guru SMKS Nurul Huda banyak yang dapat menjalin relasi dan berkomunikasi dengan rekan kerjanya di sekolah ini	9	7	0	9	5
17	Banyak guru SMKS Nurul Huda yang tidak mempunyai teman	8	5	3	6	8
18	Banyak guru SMKS Nurul Huda yang mampu mendapatkan sahabat ketika bekerja di sekolah ini	11	6	2	8	3
Frekuensi Jawaban		163	103	51	121	102
Frekuensi Jawaban (%)		30%	19%	9%	22%	19%
Kecenderungan Jawaban		59%			41%	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil statistik yang dipaparkan dari tabel sebelumnya, dapat terlihat bahwa motivasi kerja guru di SMKS Nurul Huda rendah. Hanya 41% guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan perhitungan distribusi pola jawaban, indikator yang menunjukkan efek yang paling tinggi terhadap motivasi kerja guru adalah nomor 2 dimana metode pembelajaran harus mengikuti SMKS Nurul Huda dan nomor 4 dimana pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah tidak sesuai dengan yang guru inginkan. Salah satu penyebab guru SMKS Nurul Huda tidak inovatif dalam memberikan Pelajaran kepada muridnya adalah faktor kebijakan sekolah yang intervensi dalam memberikan pedoman sehingga guru tidak leluasa menggunakan cara kreatif dalam mengajar. Kedua, kualifikasi guru tidak selalu sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan salah satunya disebabkan oleh kebijakan sekolah sehingga responden menilai pekerjaan yang diberikan kepada guru tidak sesuai dengan yang guru harapkan. Banyaknya pekerjaan administratif dan kekurangan tenaga pengajar berkualitas membuat sekolah tetap mempertahankan guru yang ada untuk mengajar beberapa mata pelajaran yang tidak terlalu dikuasai/disenangi oleh guru tersebut.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif *Self-Efficacy*

No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Guru SMKS Nurul Huda selalu mampu mengelola dan menyelesaikan masalah jika dia berusaha dengan keras	12	2	2	9	5
2	Apabila terjadi konflik dengan guru di SMKS Nurul Huda, guru tersebut akan mencari tahu akar masalahnya dan berusaha untuk menyelesaikannya sesuai dengan yang dia harapkan	12	7	2	6	3
3	Guru SMKS Nurul Huda mempunyai tujuan profesi yang jelas	13	3	4	7	3
4	Guru SMKS Nurul Huda percaya diri dapat menyelesaikan masalah yang tidak terduga dengan cara paling efisien	9	6	4	9	2

No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
5	Guru SMKS Nurul Huda mampu menemukan cara, ide, atau pendekatan ketika terjadi permasalahan yang tidak terduga	9	6	2	11	2
6	Guru SMKS Nurul Huda mampu menyelesaikan banyak masalah jika memberikan usaha yang memadai	8	3	6	9	4
7	Guru SMKS Nurul Huda dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja karena kepercayaan dirinya terhadap kemampuan yang dia miliki	10	5	5	9	1
8	Ketika Guru SMKS Nurul Huda menghadapi sejumlah masalah di sekolah ini, guru tersebut selalu mempunyai sejumlah Solusi	5	7	7	10	1
9	Ketika Guru SMKS Nurul Huda menghadapi masalah di sekolah ini, ide menyelesaikan masalah langsung muncul di pikirannya	3	12	11	4	0
10	Apapun tantangan di tempat kerjanya, Guru SMKS Nurul Huda selalu dapat menanganinya dengan baik	11	6	4	8	1
Frekuensi Jawaban		92	57	47	82	22
Frekuensi Jawaban (%)		31%	19%	16%	27%	7%
Kecenderungan Jawaban		56%			34%	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Distribusi jawaban responden pada *self-efficacy* adalah 56% pada kategori rendah dan 34% pada kategori baik. Hanya sedikit guru yang dinilai mempunyai kepercayaan diri yang baik. Indikator yang mendapatkan penilaian terendah adalah nomor 2 dengan distribusi jawaban 12 responden menilai sangat tidak setuju, 7 responden menilai tidak setuju, dan 2 responden menilai netral. Indikator nomor 2 ini berkaitan dengan keenggannya guru mencari akar masalah ketika terjadi konflik dengan guru lain. Pekerjaan administrasi yang banyak, kebijakan sekolah yang tidak disukai, dan keletihan mengajar mata pelajaran di luar kompetensinya membuat guru mengalami *burnout*, yang pada akhirnya mengalami depersonalisasi, yaitu hilangnya rasa empati dan kemampuan sosial menyelesaikan masalah.

Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Kinerja Guru

No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Guru SMKS Nurul Huda selalu merencanakan pekerjaan agar selesai tepat waktu	8	8	2	10	2
2	Perencanaan kerja Guru SMKS Nurul Huda selalu optimal	13	4	4	8	1
3	Guru SMKS Nurul Huda selalu berpikir tentang target yang harus dicapai dalam pekerjaannya	9	7	4	9	1
4	Guru SMKS Nurul Huda mampu memisahkan masalah di sekolah dengan masalah pribadi	8	5	5	10	2

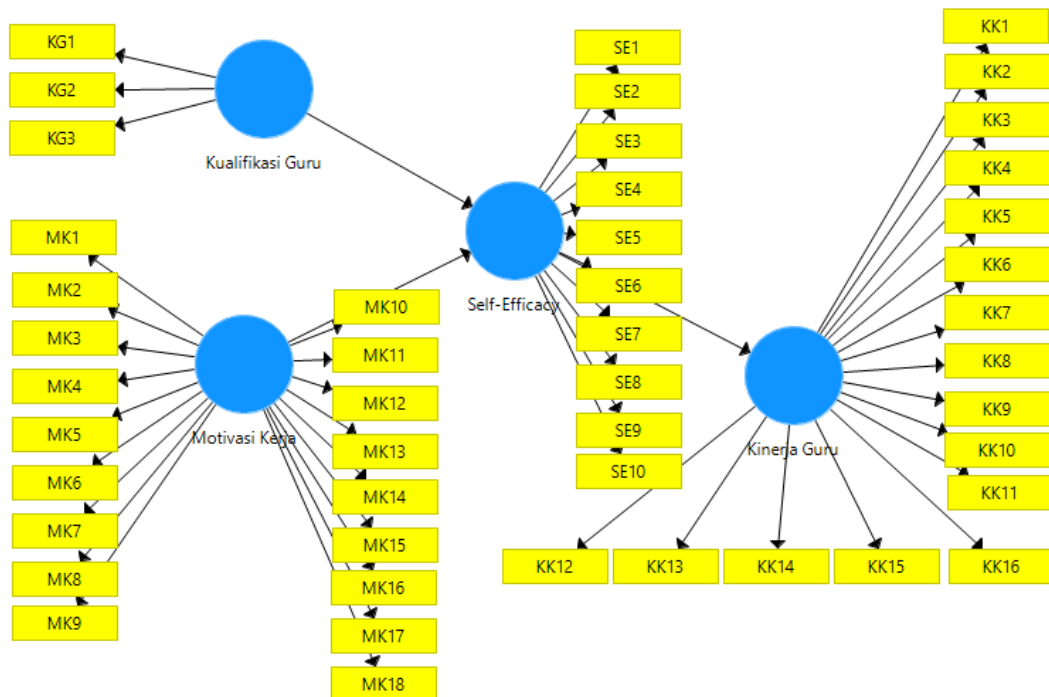
No	Indikator	Kategori Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
5	Guru SMKS Nurul Huda mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cara paling efisien	9	7	4	9	1
6	Guru SMKS Nurul Huda bersedia mengambil tugas dan tanggung jawab ekstra atau tambahan	4	9	6	8	3
7	Guru SMKS Nurul Huda selalu mengambil pekerjaan baru ketika pekerjaan sebelumnya sudah selesai	9	3	9	9	0
8	Guru SMKS Nurul Huda selalu menantang dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit	5	9	14	2	0
9	Guru SMKS Nurul Huda selalu memperbaharui pengetahuannya agar relevan dengan perkembangan mata pelajaran yang dia ajarkan	4	12	4	9	1
10	Guru SMKS Nurul Huda selalu memperbaharui kompetensi kerjanya	12	3	4	10	1
11	Guru SMKS Nurul Huda selalu mempunyai solusi kreatif ketika ada masalah baru	9	6	4	11	0
12	Seluruh Guru SMKS Nurul Huda aktif dalam pertemuan kerja di sekolah ini	10	6	3	9	2
13	Guru SMKS Nurul Huda sering komplain hal-hal tidak penting kepada manajemen sekolah	5	9	10	3	3
14	Guru SMKS Nurul Huda adalah tipikal orang yang selalu membesar-besarkan masalah	8	6	4	6	6
15	Guru SMKS Nurul Huda selalu fokus mengenai aspek negatif pada situasi kerja dibandingkan aspek positif	7	7	4	3	9
16	Guru SMKS Nurul Huda sering berbicara hal yang negatif mengenai sekolah ini kepada orang lain	7	7	4	3	9
Frekuensi Jawaban		127	108	85	119	41
Frekuensi Jawaban (%)		26%	23%	18%	25%	9%
Kecenderungan Jawaban		66%			34%	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Sebanyak 66% responden menyatakan guru SMKS Nurul Huda mempunyai kinerja yang buruk dan hanya 34% yang menyatakan kinerja guru SMKS Nurul Huda sudah baik. Indikator yang mendapatkan penilaian terendah adalah nomor 2 berkaitan dengan perencanaan kerja yang tidak optimal. Beban kerja yang tinggi membuat perencanaan kerja guru, terutama dalam memberikan pelajaran menjadi tidak optimal.

Analisis jalur menggunakan Smart PLS, terdapat dua fitur utama yang digunakan. Pertama, adalah *outer model* untuk menganalisis keterkaitan variabel dengan blok indikator. Kedua adalah *inner model* untuk menganalisis keterkaitan antar variabel laten pada penelitian. Smart PLS yang digunakan pada penelitian ini adalah versi 3. Pada software statistik Smart-PLS fitur pertama yang digunakan sebagai prosedur statistik adalah *PLS Algorithm*. *PLS Algorithm* sering disebut sebagai

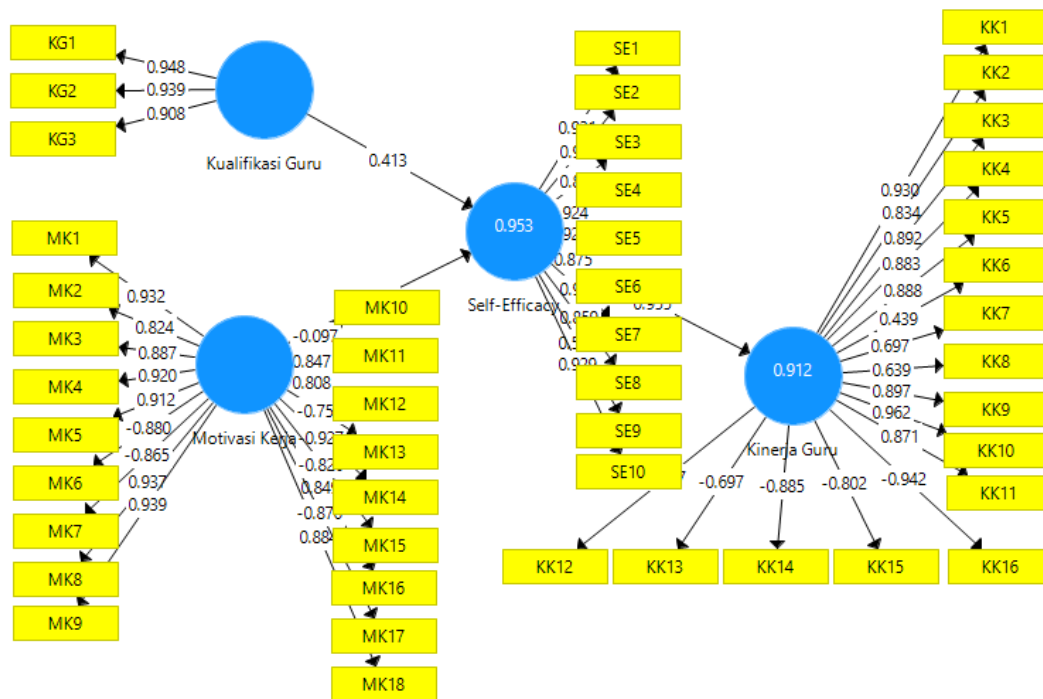
prosedur statistik *outer model*. Beberapa *output* statistik yang dihasilkan seperti *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk nilai setiap blok indikator yang ditampilkan.



Gambar 4.6 Model Penelitian Menggunakan Smart PLS 3.0

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Uji validitas pertama yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Instrumen atau butir pernyataan dianggap valid jika mempunyai nilai faktor *loading* lebih besar 0,5 dan dianggap tinggi jika mempunyai nilai faktor *loading* lebih besar 0,7. dikatakan valid jika korelasi indikator mempunyai korelasi yang lebih kuat terhadap variabelnya dibandingkan variabel lain. Hasil evaluasi model pengukuran pada Smart PLS menggunakan fitur pengolahan *PLS Algorithm*. Gambaran algoritma PLS tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.7 Model Fitur PLS Algorithm (Outer Model)
 Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Hasil pengukuran prosedur *convergent validity* ke dalam bentuk nilai *factor loading* dan nilai AVE adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Convergent Validity

Variabel	Kode	Factor Loading	Keterangan
Kualifikasi Guru	KG1	0,948	Valid & Tinggi
	KG2	0,939	Valid & Tinggi
	KG3	0,908	Valid & Tinggi
Motivasi Kerja	MK1	0,932	Valid & Tinggi
	MK2	0,824	Valid & Tinggi
	MK3	0,887	Valid & Tinggi
	MK4	0,920	Valid & Tinggi
	MK5	0,912	Valid & Tinggi
	MK6	-0,880	Tidak Valid
	MK7	-0,870	Tidak Valid
	MK8	0,937	Valid & Tinggi
	MK9	0,939	Valid & Tinggi
	MK10	-0,097	Tidak Valid
	MK11	0,847	Valid & Tinggi
	MK12	0,808	Valid & Tinggi
	MK13	-0,752	Tidak Valid
	MK14	-0,927	Tidak Valid
	MK15	-0,826	Tidak Valid
	MK16	0,849	Valid
	MK17	-0,876	Tidak Valid
	MK18	0,884	Valid & Tinggi
Self-Efficacy	SE1	0,931	Valid & Tinggi
	SE2	0,941	Valid & Tinggi
	SE3	0,870	Valid & Tinggi

Variabel	Kode	Factor Loading	Keterangan	
	SE4	0,924	Valid & Tinggi	
	SE5	0,921	Valid & Tinggi	
	SE6	0,875	Valid & Tinggi	
	SE7	0,910	Valid & Tinggi	
	SE8	0,859	Valid & Tinggi	
	SE9	0,545	Valid	
	SE10	0,929	Valid & Tinggi	
	Kinerja Guru	KK1	0,930	Valid & Tinggi
		KK2	0,834	Valid & Tinggi
		KK3	0,892	Valid & Tinggi
KK4		0,883	Valid & Tinggi	
KK5		0,888	Valid & Tinggi	
KK6		0,439	Tidak Valid	
KK7		0,697	Valid	
KK8		0,639	Valid	
KK9		0,897	Valid & Tinggi	
KK10		0,962	Valid & Tinggi	
KK11		0,871	Valid & Tinggi	
KK12		0,847	Valid & Tinggi	
KK13		-0,697	Tidak Valid	
KK14		-0,885	Tidak Valid	
KK15		-0,802	Tidak Valid	
KK16		-0,942	Tidak Valid	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

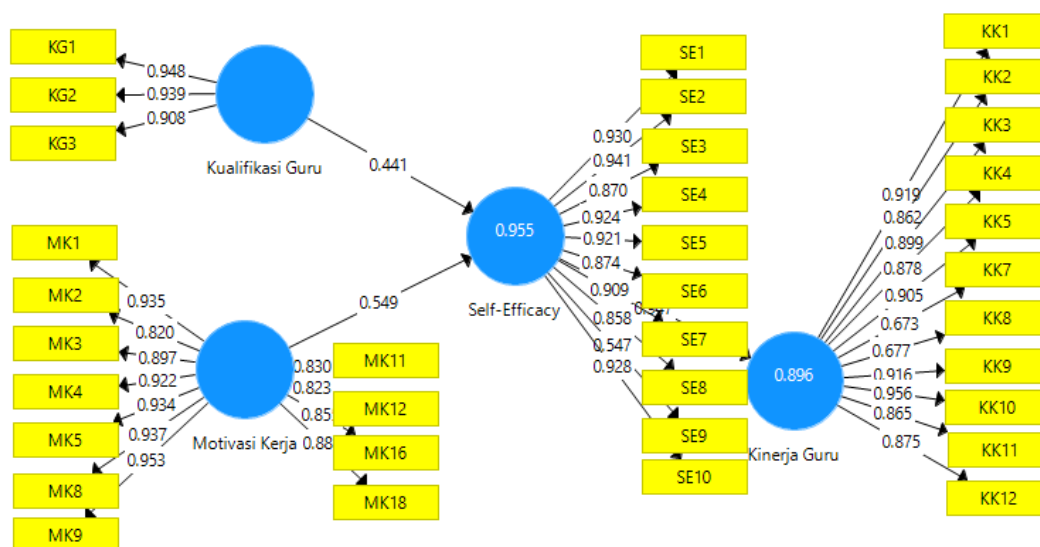
Tabel 4.13 Convergent Validity Setelah Eliminasi Butir Tidak Valid

Variabel	Kode	Factor Loading	Keterangan
Kualifikasi Guru	KG1	0,948	Valid & Tinggi
	KG2	0,939	Valid & Tinggi
	KG3	0,908	Valid & Tinggi
Motivasi Kerja	MK1	0,935	Valid & Tinggi
	MK2	0,820	Valid & Tinggi
	MK3	0,897	Valid & Tinggi
	MK4	0,922	Valid & Tinggi
	MK5	0,934	Valid & Tinggi
	MK8	0,937	Valid & Tinggi
	MK9	0,953	Valid & Tinggi
	MK11	0,830	Valid & Tinggi
	MK12	0,823	Valid & Tinggi
	MK16	0,855	Valid & Tinggi
MK18	0,888	Valid & Tinggi	
<i>Self-Efficacy</i>	SE1	0,931	Valid & Tinggi
	SE2	0,941	Valid & Tinggi
	SE3	0,870	Valid & Tinggi
	SE4	0,924	Valid & Tinggi
	SE5	0,921	Valid & Tinggi
	SE6	0,874	Valid & Tinggi
	SE7	0,909	Valid & Tinggi
	SE8	0,858	Valid & Tinggi

Variabel	Kode	Factor Loading	Keterangan
Kinerja Guru	SE9	0,547	Valid
	SE10	0,928	Valid & Tinggi
	KK1	0,919	Valid & Tinggi
	KK2	0,862	Valid & Tinggi
	KK3	0,899	Valid & Tinggi
	KK4	0,878	Valid & Tinggi
	KK5	0,905	Valid & Tinggi
	KK7	0,673	Valid
	KK8	0,677	Valid
	KK9	0,916	Valid & Tinggi
	KK10	0,956	Valid & Tinggi
	KK11	0,865	Valid & Tinggi
KK12	0,875	Valid & Tinggi	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pengujian ulang uji validitas diskriminan konvergen setelah mengeliminasi seluruh indikator yang tidak valid menghasilkan uji validitas konvergen yang lebih baik. Adapun mayoritas indikator variabel yang diteliti dikategorikan mempunyai validitas yang tinggi karena mempunyai korelasi lebih besar dari 0,7 atau 70% terhadap variabelnya. Selanjutnya adalah melihat posisi analisis diskriminan pada penelitian ini.



Gambar 4.8 Model Fitur PLS Algorithm (Outer Model) Setelah Eliminasi Sejumlah Butir

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pada Smart-PLS pengujian *discriminant validity* dapat dinilai berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion*, AVE, dan *cross loading*.

Tabel 4.14 Nilai AVE

Variabel	AVE
Kualifikasi Guru	0,868
Motivasi Kerja	0,794
Self-Efficacy	0,770
Kinerja Guru	0,742

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Tabel 4.15 Nilai Cross Loading

	Kinerja Guru	Kualifikasi Guru	Motivasi Kerja	<i>Self-Efficacy</i>
KG1	0,927	0,948	0,920	0,920
KG2	0,853	0,939	0,918	0,927
KG3	0,830	0,908	0,809	0,838
KK1	0,919	0,897	0,862	0,902
KK2	0,862	0,790	0,676	0,755
KK3	0,899	0,835	0,801	0,835
KK4	0,886	0,859	0,843	0,878
KK5	0,905	0,827	0,809	0,890
KK7	0,673	0,559	0,593	0,603
KK8	0,677	0,540	0,531	0,582
KK9	0,916	0,880	0,787	0,854
KK10	0,956	0,921	0,877	0,907
KK11	0,865	0,822	0,850	0,823
KK12	0,875	0,819	0,783	0,847
MK1	0,790	0,845	0,935	0,866
MK2	0,762	0,820	0,862	0,781
MK3	0,778	0,805	0,897	0,843
MK4	0,798	0,878	0,922	0,887
MK5	0,815	0,844	0,934	0,879
MK8	0,880	0,921	0,937	0,916
MK9	0,829	0,871	0,953	0,898
MK11	0,866	0,895	0,867	0,830
MK12	0,767	0,791	0,867	0,823
MK16	0,775	0,817	0,855	0,839
MK18	0,718	0,762	0,883	0,825
SE1	0,844	0,881	0,930	0,938
SE2	0,907	0,941	0,893	0,952
SE3	0,870	0,890	0,795	0,895
SE4	0,892	0,881	0,864	0,924
SE5	0,859	0,900	0,904	0,921
SE6	0,807	0,863	0,869	0,874
SE7	0,800	0,829	0,895	0,909
SE8	0,834	0,768	0,858	0,858
SE9	0,524	0,504	0,519	0,547
SE10	0,879	0,887	0,883	0,928

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Tabel 4.16 Nilai Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker*

Variabel	Kinerja Guru	Kualifikasi Guru	Motivasi Kerja	<i>Self-Efficacy</i>
Kinerja Guru	0,947			
Kualifikasi Guru	0,932	0,962		
Motivasi Kerja	0,897	0,891	0,949	

<i>Self-Efficacy</i>	0,862	0,934	0,877	0,967
----------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, penjelasan terhadap angka-angka di atas adalah sebagai berikut: (1) Kinerja guru mempunyai indikator yang valid karena mempunyai korelasi terhadap konstruk rata-rata sebesar 0,947, sedangkan korelasi dengan kualifikasi guru adalah 0,932, terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,897, dan terhadap *self-efficacy* adalah sebesar 0,862, (2) Kualifikasi guru mempunyai indikator yang valid karena mempunyai korelasi terhadap konstruk rata-rata sebesar 0,962, sedangkan korelasi dengan kinerja guru adalah 0,932, terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,891, dan terhadap *self-efficacy* adalah sebesar 0,934, (3) Motivasi kerja mempunyai indikator yang valid karena mempunyai korelasi terhadap konstruk rata-rata sebesar 0,949, sedangkan korelasi dengan kualifikasi guru adalah 0,891, terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,897, dan terhadap *self-efficacy* adalah sebesar 0,877, (4) *Self-efficacy* mempunyai indikator yang valid karena mempunyai korelasi terhadap konstruk rata-rata sebesar 0,967, sedangkan korelasi dengan kualifikasi guru adalah 0,934, terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,877, dan terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,947.

Uji kualitas instrumen kedua yang harus terpenuhi sebelum menguji hubungan antar variabel adalah uji reliabilitas yang dilakukan setelah uji validitas. Uji reliabilitas mencerminkan konsistensi alat ukur yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kualifikasi Guru	0,924
Motivasi Kerja	0,974
<i>Self-Efficacy</i>	0,965
Kinerja Guru	0,964

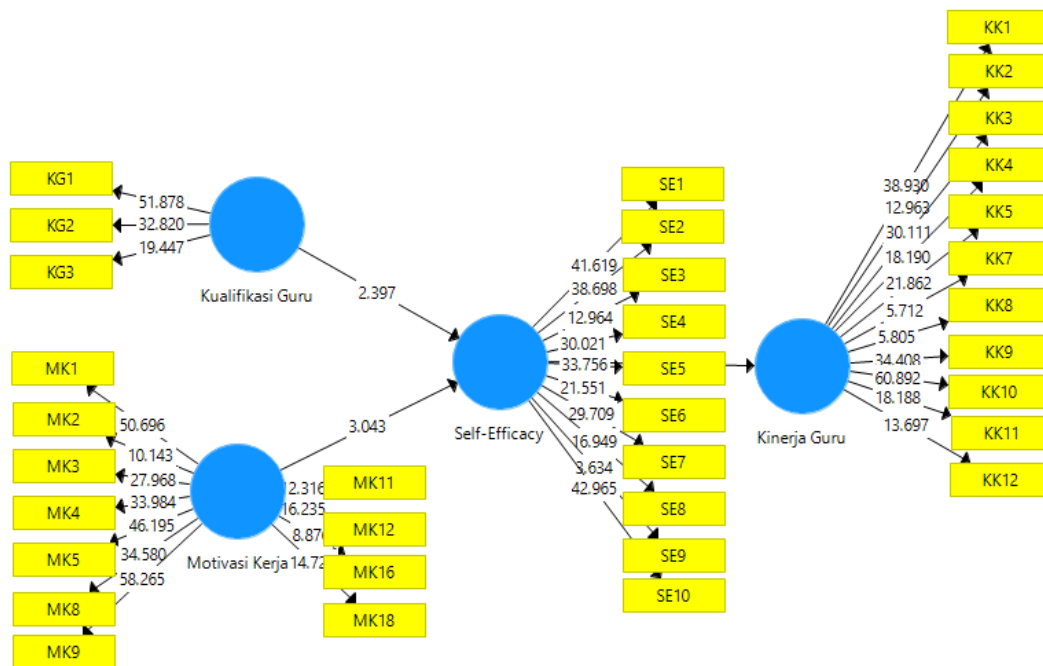
Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Tabel 4.18 Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kualifikasi Guru	0,952
Motivasi Kerja	0,977
<i>Self-Efficacy</i>	0,971
Kinerja Guru	0,969

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan arah hubungan terhadap variabel, apakah suatu hipotesis tersebut memiliki hubungan dengan hasil yang positif atau negatif. Variabel tersebut pada studi ini adalah kualifikasi guru, motivasi kerja, *self-efficacy*, dan kinerja guru. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan nilai nilai statistik T dan *p-values*, yang dipaparkan ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:



Gambar 4.9 Model Fitur Bootstrapping (Inner Model)

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Pengolahan *inner model* di Smart PLS menggunakan fitur *bootstrapping* yang bertujuan menguji pengaruh kualifikasi guru dan motivasi kerja terhadap *self-efficacy*, pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru, maupun pengaruh tidak langsung kualifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui *self-efficacy*. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menggambarkan peran variabel *self-efficacy* sebagai variabel intervening, yang memediasi variabel independent dengan terikat.

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
Korelasi Motivasi Kerja dengan Kualifikasi Guru	0,891	
Pengaruh Kualifikasi Guru terhadap <i>Self-Efficacy</i>		$0,441^2$ = 0,194
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Self-Efficacy</i>		$0,549^2$ = 0,301
Pengaruh Kualifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap <i>Self-Efficacy</i>		0,955
Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Guru		$0,947^2$ = 0,897
Pengaruh Kualifikasi Guru, Motivasi Kerja, dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Guru		0,896

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa kualifikasi guru berpengaruh 19,4% terhadap *self-efficacy*. Nilai ini diperoleh dengan cara mengkuadratkan nilai korelasi kualifikasi guru dengan *self-efficacy*. Variabel independen kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh sebesar 30,1% terhadap *self-efficacy*. Perbandingan ini menghasilkan kesimpulan dimana motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap *self-efficacy* dibandingkan kualifikasi guru. Ketika kedua variabel ini berinteraksi terhadap *self-efficacy*, menghasilkan koefisien determinasi sebesar 95,5%, sedangkan sisanya sebesar 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Interaksi yang meningkatkan koefisien determinasi ini dikarenakan korelasi antara motivasi kerja dengan kualifikasi guru yang tinggi, sebesar 0,891%,

Pada struktur kedua, *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru besar 89,7%. Pengaruh total dari variabel kualifikasi guru, motivasi kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru adalah sebesar 89,6%. Hasil ini menggambarkan peran penting kualifikasi guru, motivasi kerja, dan *self-efficacy* dalam meningkatkan kinerja guru.

Tabel 4.20 Goodness of Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,065	0,066
d_ ULS	2,661	2,707
d_ G	n/a	n/a
Chi-Square	n/a	n/a
NFI	n/a	n/a

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan teori Henseler et.al., (2014), data yang baik jika mempunyai nilai SRMR < 0,08. Namun nilai < 0,1 tetap dapat dipertimbangkan sebagai model data yang baik. Mengacu pada teori tersebut, maka data pada penelitian ini dapat dikatakan baik karena nilai SRMR sebesar 0,065 < 0,1. Nilai *exact fit* menghendaki data > 0,05. Pada penelitian ini nilai d_ ULS sebesar 2,661 > 0,05. Artinya data pada penelitian ini dapat dikategorikan baik karena mempunyai nilai > 0,05. Pada ketiga model lain data tidak tersedia (n/a) karena sampel yang digunakan (30 responden) tidak memadai dalam menghasilkan nilai d_ G, Chi-Square dan NFI.

Pengaruh langsung adalah uji hipotesis yang dilakukan pada hipotesis pertama hingga ketiga. Terdapat tiga hipotesis pengaruh langsung yang diuji pada penelitian ini dengan hasil:

Tabel 4.21 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kualifikasi Guru -> <i>Self-Efficacy</i>	0,441	0,392	0,184	2,397	0,017	H ₁ diterima
Motivasi Kerja -> <i>Self-Efficacy</i>	0,549	0,598	0,180	3,043	0,002	H ₂ diterima
<i>Self-Efficacy</i> -> Kinerja Guru	0,947	0,947	0,020	46,287	0,000	H ₃ diterima

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Kualifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* (berkorelasi positif). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T statistik terhadap *self-efficacy* sebesar 2,397 > 1,96 dengan nilai *p value* sebesar 0,017 < 0,05. Artinya, kualifikasi yang dimiliki seseorang mampu meningkatkan rasa percaya diri guru dalam mengajar, melakukan inovasi metode pembelajaran, dan menjelaskan mata pelajaran kepada muridnya. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* (berkorelasi positif). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T statistik terhadap *self-efficacy* sebesar 3,043 > 1,96 dengan nilai *p value* sebesar 0,002 < 0,05. Artinya, motivasi kerja mampu meningkatkan semangat, energi, dan sikap positif sehingga hal ini dapat mendorong rasa percaya diri guru dalam mengajar. *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (berkorelasi positif). Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T statistik terhadap kinerja guru sebesar 46,287 > 1,96 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, guru yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu dan menerima tantangan untuk mencapai tujuan tertinggi. Orang yang mempunyai kemampuan yang tinggi, jika didorong oleh *self-efficacy* yang tinggi akan

mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan inovatif dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Self-efficacy adalah variabel mediasi antara kualifikasi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Pengujian dilakukan untuk memastikan peran *self-efficacy* sebagai variabel intervening. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.22 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Pengaruh Kualifikasi Guru -> Kinerja Guru melalui <i>Self-Efficacy</i>	0,417	0,371	0,175	2,390	0,017	H ₄ diterima
Pengaruh Motivasi Kerja - > Kinerja Guru melalui <i>Self-Efficacy</i>	0,520	0,567	0,175	2,972	0,003	

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kualifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut diketahui dari nilai t-hitung kualifikasi guru sebesar 2,390 > 1,96 dengan *p-value* sebesar 0,017 < 0,05 dan t-hitung motivasi kerja sebesar 2,972 dengan *p-value* sebesar 0,003 < 0,05. Hal ini mencerminkan pentingnya *self-efficacy* agar kualifikasi guru dapat diwujudkan secara maksimal serta peran motivasi kerja yang dapat memberikan energi bagi *self-efficacy* guru.

Berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini terjawab. *Self-efficacy* berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kualifikasi guru terhadap kinerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Korelasi (*original sampel*) yang dihasilkan melalui analisis jalur tersebut adalah positif yang artinya kualifikasi kerja dan motivasi kerja yang semakin baik dapat meningkatkan *self-efficacy* sehingga peningkatan *self-efficacy* ini dapat meningkatkan kinerja guru, sebaliknya kualifikasi kerja dan motivasi kerja yang semakin buruk dapat membuat *self-efficacy* semakin rendah dan penurunan ini membuat kinerja guru semakin rendah. *Work autonomy* akan membuat karyawan merasa dipercaya, dihargai, dan bekerja sesuai dengan strateginya (Wang & Shakibaei, 2025: 1). Hal ini yang kemudian menurut Ryan & Deci pada teori *Self-Determination* (SDT) menjadi faktor motivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi (Rustina, et al., 2025: 1860). Faktanya *work autonomy* tidak selalu menghasilkan motivasi kerja yang tinggi jika karyawan tidak percaya diri atas kemampuannya (Alrizqi, et al., 2024). *Work autonomy* memberikan kebebasan bagi karyawan untuk melakukan tindakan inovatif (Prasetyo & Purwoto, 2024). Namun, *outcome* dari inovasi tersebut dapat terlihat jika karyawan memanfaatkan kesempatan yang ada untuk memberikan dan mengimplementasikan ide. *Work autonomy* hanya akan menjadi sebatas peluang atau kesempatan jika tidak ada kepercayaan diri bagi karyawan. Tingkat *self-efficacy* bahkan dapat dianggap sebagai indikator yang lebih akurat untuk efektivitas seseorang dibandingkan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki sebelum dipekerjakan (Rozi, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: SMKS Nurul Huda mengalami permasalahan yang mendasar terkait dengan kepemilikan sertifikasi profesional guru serta keterbatasan guru pada bidang keahlian tertentu sehingga membuat sekolah menerapkan kebijakan yang membuat guru ahli dalam banyak hal dan mengajar mata pelajaran di luar kemampuannya. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan tingkat motivasi dan kepercayaan diri (*self-efficacy*) guru tersebut karena merasa tidak kompeten atau kurang layak dalam memberikan pelajaran yang tidak terlalu dikuasai. Kualifikasi guru terbukti berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* dengan korelasi yang positif. Kualifikasi yang tinggi dapat menimbulkan rasa percaya diri seseorang atas kemampuannya.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *self-efficacy* dengan korelasi yang positif. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengembangkan diri, mencari solusi atas kesulitan yang dihadapi, serta memiliki ketekunan dalam menjalankan tugas sehingga dari usaha ini dapat meningkatkan kepercayaan diri guru tersebut karena penguasaannya dalam materi yang diteliti. *Self-efficacy* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan korelasi yang positif. Guru yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu dan menerima tantangan untuk mencapai tujuan tertinggi. Keinginan untuk terus menerima tantangan dapat mengasah kemampuannya untuk melakukan inovasi dan memberikan kontribusi terbaik sehingga berujung pada peningkatan kinerja. *Self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi antara kualifikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan korelasi yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikari, Nepal, Manandhar, Bhandahari, Dahal, Dhakal, & Manandhar, N. (2024). The Impact of Teachers' Qualifications on Classroom Performance: A Comparative Analysis. *A Peer Reviewed Journal on Social Science*, 2(2), 33-44.
- Ahmad, & Shahzad. (2011). HRM and employee performance: A case of University Teachers of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3), 642-655.
- Ahmed, S., Mahmood, D., & Abdullah, V. (2021). *The Underpinning Theories of Human Resource Management*. Sanandaj: University of Kurdistan.
- Albrecht. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspective, Issues, Research and Practice*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Alrizqi, D., Kardoyo, & Oktarina. (2024). The Role of Self-Efficacy in Moderating the Effect of Motivation, Digital Literacy, and Educational Internships on Pedagogical Competence. *Journal of Economic Education*, 13(1), 69-81.
- Amalia, S., & Oktariato, L. (2025). The Influence of Self-Efficacy on Teacher Performance: Literature Review. *Didaktika Tahuhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 12(2), 233-250. doi:10.30997/dt.v12i2.21636
- Andinni, & Harun. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. X yang Bekerja di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, 2(1), 187-206.
- Andriani, R., Disman, & Disman. (2023). The Effect of Polychronicity on Employee Engagement: Conditional Process of Job Satisfaction and Compensation. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 26(1), 102-114. doi:10.14414/jebav.v26i1.2994
- Anwar, K., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triluyadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106-118.
- Effendy, & Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenis)*, 3(3), 264-276.
- Fahlefi, W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. *Albama*, 13(1), 36-49.
- Gulo. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta: Grasindo. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=1FJfR5jfosC&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false
- Hasan, Rukimin, Nona, Manarfa, Wakhidah, Gunawan, . . . Muda. (2025). *Azas-Azas Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Model Manajemen secara Universal dalam Mengeola Organisasi Era Digital*. Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopulos, Straub, . . . Calantone. (2014). Common Beliefs and Reality about Partial Least Squares: Comments on Rönkkö & Evermann. *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.
- Hery. (2021). *Manajemen Kinerja*.

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*2020, 6, 1-9. doi:https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160
- Koopmans, L., Lousa, E., & Alves, M. (2024). Adaptation and Validation of the Individual Work Performance Questionnaire into a Portuguese Version. *Administrative Sciences (MDPI)*, 14(150), 1-13. doi:https://doi.org/10.3390/admsci14070150
- Kulachai, W., Benchakhan, K., Tedjakusuma, A., & Homyamyen, P. (2023). Validating Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): A Second Order Confirmatory Factor Analysis. *Proceedings of PSMP International Conference* (pp. 13-23). College of Politics and Government, Sunan Sunandha Rajabhat University.
- Layek, D., & Koomadara, N. (2024). Motivation, Work Experience, and Teacher Performance: A Comparative Study. *Acta Psychologica*, 245(104217), 1-13. doi:https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217
- Lee, S. W., & Lee, E. A. (2020). Teacher qualification matters: The association between cumulative teacher qualification and students' educational attainment. *International Journal of Educational Development*, 77, 1-10. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102218
- Lown, J. (2011). *AFCPE Conference Paper: Development and Validation of a Financial Self-Efficacy Scale*. Utah: Association for Financial Counseling and Planning Education.
- Prasetyo, Y., & Purwoto, L. (2024). Work Autonomy on Elementary School Teachers' Innovative Work Behavior: Mediation of Intrinsic Motivation and Organizational Commitment. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(4), 594-603. doi:10.46843/jiecr.v5i4.1774
- Pratidina, G., Susanto, C., Ramdani, F., Wahyudin, C., & Rahmawati, R. (2024). The Effect of Human Resource Quality on Employee Performance. *Jurnal Sosial Humaniora*, 187-197. doi:10.30997/jsh.v15i2.15092
- Rahmadini, & Khan. (2024). Influence of Transformational Leadership and Organizational Support on Employee Performance, with Employee Engagement as a Mediating Variabel. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(6), 3127-3140. doi:https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/1932
- Rahmawati, Husna, & Prasetyo. (2024). *General Self-Efficacy Scale: Analysis in Indonesia High School Students*. Surakarta: International Conference of Humanities and Social Science.
- Rozi, S. (2023). *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan dalam Manajemen Perbankan*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Rustina, Dermawan, Vidyaningrum, & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen kesatuan*, 13(3), 1859-1870. doi:10.37641/jimkes.v13i3.3336
- Sancassani. (2022). The Effect of Teacher-Subject-Specific Qualifications on Student Science Achievement. *Labour Economics*, 80(102309), 1-51. doi:https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102309
- Schaufeli, & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, Asir, M., Arta, I. P., Siregar, L., Mahriani, E., . . . Widyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarso, B. (2023). *Perilaku Organisasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suyanto, & Jihad, A. (2023). *Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Syarief, Kurniawan, A., Widodo, Nugroho, Rimayanto, Siregar, . . . Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tambunan. (2023). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thian, A. (2023). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Trisanti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Bidang Pelayanan Kesehatan*. Malang: Wineka Media.
- Wang, W., & Shakibaei, G. (2025). Exploring the correlation between teacher work motivation and engagement in online classes: the mediating role of job satisfaction. *BMC Psychology*, *13*(516), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1186/s40359-025-02857-z>
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Winterton, & Turnbow. (2020). *Case Studies in Work, Employment and Human Resource Management*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Wold, Sjostrom, & Eriksson, L. (2001). PLS-regression: a basic tool of chemometrics. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, *58*(2), 109-130. doi:[https://doi.org/10.1016/S0169-7439\(01\)00155-1](https://doi.org/10.1016/S0169-7439(01)00155-1)

Lampiran Tabulasi Data Penelitian

Gender	Usia	KG1	KG2	KG3
Laki-Laki	20-30 tahun	1	1	1
Laki-Laki	31-40 tahun	5	2	5
Perempuan	20-30 tahun	4	2	2
Laki-Laki	> 40 tahun	5	5	5
Perempuan	20-30 tahun	5	5	5
Laki-Laki	> 40 tahun	5	3	4
Laki-Laki	31-40 tahun	4	4	4
Perempuan	20-30 tahun	4	4	3
Laki-Laki	31-40 tahun	4	4	4
Perempuan	31-40 tahun	5	4	5
Perempuan	20-30 tahun	4	4	4
Laki-Laki	31-40 tahun	5	5	5
Laki-Laki	20-30 tahun	4	4	4
Laki-Laki	> 40 tahun	2	2	1
Laki-Laki	31-40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	20-30 tahun	1	1	1
Laki-Laki	31-40 tahun	1	1	4
Laki-Laki	20-30 tahun	1	1	2
Laki-Laki	20-30 tahun	1	1	1
Perempuan	20-30 tahun	2	4	2
Laki-Laki	31-40 tahun	4	2	1
Perempuan	> 40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	31-40 tahun	1	1	4
Perempuan	> 40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	> 40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	> 40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	31-40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	31-40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	31-40 tahun	1	1	1
Laki-Laki	> 40 tahun	1	1	1

MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	MK 9	MK1 0	MK1 1	MK1 2	MK1 3	MK1 4	MK1 5	MK1 6	MK1 7	MK1 8
1	1	1	1	1	5	5	1	2	3	1	2	1	4	3	1	5	1
5	1	5	4	5	1	1	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4
3	4	5	2	4	2	4	4	4	3	2	1	4	4	4	2	3	2
5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	4	2	1	1	5	1	4
3	4	3	3	3	3	2	4	3	5	5	5	1	4	3	5	1	1
4	4	4	4	4	2	1	4	4	2	4	3	2	3	2	4	2	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	2	4
5	4	4	5	5	1	4	4	4	2	4	4	2	2	1	4	1	4
4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	2	1	2	4	1	4
4	4	4	4	4	2	2	3	4	1	4	3	1	1	1	4	1	5
4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	2	4
5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	4	1	1	1	5	1	5
4	5	5	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	4	1	3

1	1	3	1	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3
1	1	3	1	2	4	4	1	1	1	1	1	5	5	5	1	4	1
1	2	2	2	1	3	4	2	1	3	1	1	4	5	4	2	4	1
1	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	5	2	4	2
2	2	2	1	2	2	5	1	1	5	1	2	4	5	5	1	5	1
1	1	1	1	1	4	5	1	1	5	1	1	5	4	5	1	5	1
5	3	5	4	4	1	4	4	5	1	2	4	2	2	2	4	2	5
5	1	5	2	5	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	5	3	4
2	1	1	1	1	4	5	1	1	4	3	1	1	5	5	1	4	1
3	3	1	1	1	2	4	3	1	4	4	1	3	3	3	2	3	2
1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	2	5	5	5	1	5	1
1	1	1	1	2	5	5	1	1	2	2	2	5	5	5	2	5	1
1	1	1	1	1	5	5	1	2	1	1	1	5	5	5	1	5	1
1	1	1	2	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1
1	2	2	2	1	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	5	2
2	1	1	1	1	5	5	2	1	1	1	1	5	5	5	2	5	2
1	1	1	1	2	5	5	1	2	1	2	3	5	5	5	1	4	2

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
1	1	1	1	1	1	1	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	2	2	2	2	4	1	4	1	2
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	3	5
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
1	1	1	1	2	3	1	3	2	1
1	1	3	1	1	3	1	2	3	2
3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
1	1	1	1	2	2	1	2	2	1
5	2	1	2	4	5	4	4	2	4
5	2	1	4	4	3	4	4	4	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
1	1	3	2	3	3	2	2	2	1
2	1	1	1	1	3	1	1	2	1
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	3	1
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2
1	1	1	2	3	1	2	2	2	1

2	2	2	3	1	1	2	2	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---