

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS DAN PERILAKU KEWIRAUSAHAAN GURU
TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA DI SEKOLAH
DASAR KECAMATAN MANDOLANG**

***THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND TEACHER ENTREPRENEURIAL
BEHAVIOR ON TEACHER PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION IN MANDOLANG
DISTRICT ELEMENTARY SCHOOL***

Oleh:

**Kezia Lidya Hasan¹
Merinda H. C. Pandowo²
Christoffel M. O. Mintardjo³**

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹keziahasan062@student.unsrat.ac.id

²merindapandowo@unsrat.ac.id

³chrisoffelmintardjo@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Modal Psikologis dan Perilaku Kewirausahaan Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara sistematis menggunakan instrument yang dapat diuji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan sampel 49 GURU PNS. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan koesisioner yang dibagikan kepada guru di sekolah dasar kecamatan mandolang. Hasil penelitian ini menunjukkan Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan Motivasi Kerja. Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan Motivasi Kerja. Kinerja Guru berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Modal Psikologis melalui Kinerja Guru berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Perilaku Kewirausahaan Guru melalui Kinerja Guru berpengaruh Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Modal Psikologis, Perilaku Kewirausahaan Guru, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

Abstract: This study aims to determine the effect of Psychological Capital and Teacher Entrepreneurial Behavior on Teacher Performance through Work Motivation in Elementary Schools in Mandolang District. This study is a quantitative study using an associative approach that aims to measure the relationship between variables systematically using instruments that can be tested for validity and reliability. This study used a sample of 49 PNS TEACHERS. The data collection method in this study used a questionnaire distributed to teachers in elementary schools in Mandolang District. The results of this study indicate that Psychological Capital has a positive effect on teacher performance and Work Motivation. Teacher Entrepreneurial Behavior has a positive effect on teacher performance and Work Motivation. Teacher Performance has a positive effect on work motivation. Psychological Capital through Teacher Performance has an effect on Work Motivation. Teacher Entrepreneurial Behavior through Teacher Performance has an effect on Work Motivation.

Keywords: Psychological Capital, Teacher Entrepreneurial Behavior, Teacher Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Modal psikologis adalah kondisi psikologis positif dalam diri individu yang membuatnya mampu berkembang, percaya diri menghadapi tantangan, optimis terhadap masa depan, gigih meraih tujuan, serta tangguh dan mampu bangkit ketika menghadapi kesulitan. Dalam konteks guru, modal psikologis yang kuat membantu mereka lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan sehari-hari seperti pengelolaan siswa, beban administratif, hingga tuntutan kurikulum. Penelitian Luthans (2002) menunjukkan bahwa modal psikologis berhubungan positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja sehingga penguatan aspek psikologis menjadi krusial.

Di sisi lain, sikap kewirausahaan dalam konteks pendidikan bukan selalu tentang bisnis, melainkan keberanian menciptakan inovasi pembelajaran, kreativitas, dan keberanian mengambil risiko. Guru yang memiliki

jiwa kewirausahaan cenderung mengembangkan metode, media, atau kolaborasi pembelajaran secara mandiri, meskipun budaya birokrasi yang kaku sering menjadi penghambat munculnya kreativitas. Perilaku kewirausahaan guru terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Guru yang percaya diri, kreatif, mampu mengambil keputusan, berpikir evaluatif, dan berorientasi masa depan cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, mulai dari perencanaan hingga evaluasi pembelajaran. Sikap ini mendorong guru lebih proaktif dalam mengoptimalkan sumber daya, menemukan solusi atas masalah, dan meningkatkan inovasi di kelas, sehingga berdampak langsung pada kualitas hasil kerja dan peningkatan kinerja sekolah.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong guru untuk bekerja dengan semangat, memenuhi standar tugas, dan mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Ketika motivasi tinggi, prestasi, kualitas pembelajaran, dan semangat kerja turut meningkat. Dalam dunia pendidikan, motivasi dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru sangat berpengaruh besar terhadap hasil dan juga mutu pendidikan

Rohman (2020) mengartikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas terkait proses belajar mengajar, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran sesuai standar kompetensi. Kinerja guru sendiri mencerminkan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, mengajar, mengevaluasi, serta menganalisis hasil evaluasi, termasuk menyampaikan pengetahuan dan teknologi sesuai perkembangan siswa. Pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian Rohman (2020) menegaskan bahwa kompetensi guru dengan empat dimensinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam konteks sekolah dasar di Kecamatan Mandolang, penurunan kinerja guru menjadi perhatian sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui kualitasnya. Jika kinerja rendah, solusi yang dapat dilakukan meliputi peningkatan motivasi melalui pendidikan lanjutan, kenaikan pangkat, insentif, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Namun, jika kinerja sudah baik, peningkatan berkelanjutan dan pemberian penghargaan perlu dilakukan agar sekolah semakin berkualitas dan diminati siswa.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah Modal Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang
2. Untuk mengetahui apakah Modal Psikologis berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang
3. Untuk mengetahui apakah Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang
4. Untuk mengetahui apakah Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang
5. Untuk mengetahui apakah Kinerja Guru berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang
6. Untuk mengetahui apakah Modal Psikologis melalui Kinerja Guru berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang
7. Untuk mengetahui apakah Perilaku Kewirausahaan Guru melalui Kinerja Guru berpengaruh terhadap Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2020), SDM merupakan aset terpenting yang memiliki kapabilitas, kreativitas, dan inisiatif yang menjadi motor penggerak utama organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pendidikan, guru sebagai bagian dari SDM memiliki posisi yang sangat strategis. Guru bukan hanya bertugas mentransfer pengetahuan, melainkan juga mengembangkan karakter, kompetensi, dan keterampilan peserta didik.

Modal Psikologis

Luthans dan Youssef (2017) merinci indikator dari masing-masing dimensi modal psikologis; (1) Kepercayaan: Keyakinan untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit dan menantang, (2) Sikap Optimis: Kecenderungan untuk berpikir positif tentang masa depan dan bertindak berdasarkan harapan baik, (3) Harapan: Kemampuan untuk

menetapkan tujuan, merancang jalur alternatif, dan memotivasi diri sendiri untuk terus berusaha. (4) Ketangguhan: Daya lentur untuk kembali ke kondisi semula setelah mengalami tekanan, kegagalan, atau situasi sulit.

Perilaku Kewirausahaan Guru

Hisrich dan Peters (2004) mendefinisikan kewirausahaan sebagai proses menciptakan sesuatu yang baru dengan nilai tambah melalui inovasi dan pengambilan risiko. Dalam konteks pendidikan, guru berjiwa wirausaha adalah guru yang mampu menghadirkan inovasi dalam metode pembelajaran. Suryana (2013) menyatakan bahwa kewirausahaan guru bermanfaat untuk; (1) Meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengajaran, (2) Mendorong kemandirian guru dalam mengembangkan metode dan materi ajar., (3) Membentuk sikap tangguh dan berani mengambil risiko dalam pendidikan, (4) Menghasilkan nilai tambah ekonomi melalui pengembangan usaha pendidikan (misalnya bimbingan belajar, media pembelajaran).

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pembina siswa. Kinerja ini menjadi refleksi dari kompetensi, motivasi, profesionalisme, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Usman (2002), ada beberapa indikator kinerja guru yaitu; (1) Merencanakan belajar mengajar, merencanakan setiap materi dan media pembelajaran sebagai persiapan pembelajaran seperti kegiatan belajar mengajar di kelas maupun praktik untuk diberikan kepada peserta didik sesuai kurikulum yang berlaku, (2) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengelola proses pembelajaran dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dengan perencanaan belajar sesuai kurikulum dengan ketentuan waktu dan manajemen kelas yang telah disusun, (3) Mengevaluasi, mengevaluasi hasil kegiatan belajar mengajar terhadap peserta didik sesuai dengan perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum. Seperti menilai hasil belajar dari peserta didik sebagai umpan balik.

Motivasi Kerja

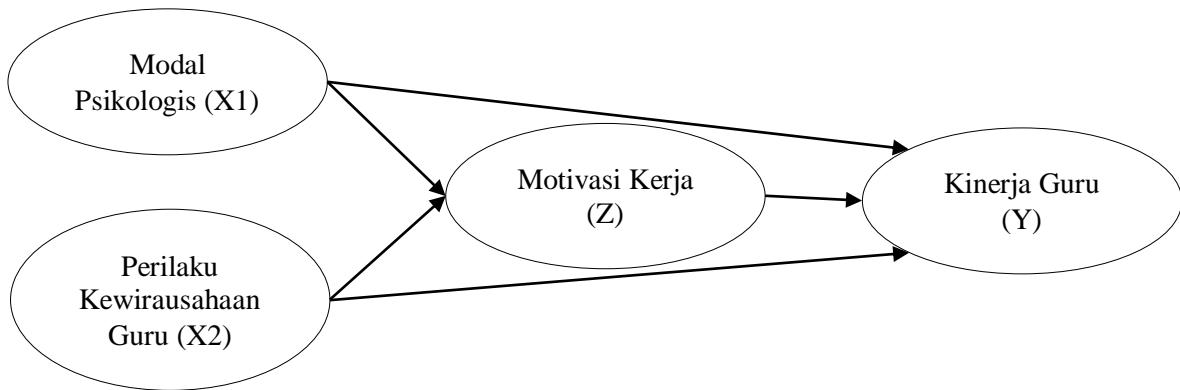
Uno (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Menurut Riyadi dan Mulyapradana (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang antara lain; Gaji, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis, kualitas hubungan interpersonal. Rivai (2005) menjelaskan manfaat motivasi kerja antara lain; (1) Meningkatkan kinerja individu dan tim, (2) Mengurangi konflik dalam organisasi, (3) Mendorong partisipasi aktif dalam pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Amiluddin dan Fauzan (2021) bertujuan untuk meneliti pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional pada SMK Negeri di Kabupaten Pemalang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 133 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap modal psikologis dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional tidak memoderasi pengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kinerja guru

Penelitian Asbari, Purwanto, dan Novitasari (2022) bertujuan untuk mengukur pengaruh modal psikologis terhadap perilaku inovasi individu pada guru di salah satu sekolah swasta di Tangerang. Data dikumpulkan dari 97 kuesioner yang dikembalikan dari sampel yang diambil secara random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovasi individu guru.

Penelitian Karyaningsih et al (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang merupakan guru SMA dan SMK. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian peneliti (2025)***Hipotesis Penelitian**

- H1: Diduga Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
- H2: Diduga Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.
- H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
- H4: Diduga Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
- H5: Diduga Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.
- H6: Diduga Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.
- H7: Diduga Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja..

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode explanatory research. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel secara sistematis menggunakan instrumen yang dapat diuji validitas dan reliabilitasnya. Dengan pendekatan ini, hubungan antar variabel dapat diuji secara statistik untuk menentukan arah dan kekuatan hubungan kausal yang terjadi (Sugiyono, 2022).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi ialah keseluruhan subjek yang memenuhi kriteria tertentu dari suatu studi. Ini bisa berupa kelompok orang, usia, jenis kelamin, atau objek yang data dari keseluruhannya diinginkan untuk dianalisis dan dimengerti. (Sugiyono, 2022). Sampel adalah perwakilan atau sebagian dari populasi, memiliki karakteristik dan deskripsi yang sama dan mewakili karakteristik dari seluruh populasi penelitian. Sampel yang di ambil adalah Guru (PNS) yang mengajar di Sekolah Dasar Kecamatan Mandolang sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 49 Guru PNS.

Sumber Data

Sumber yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder, seperti berikut ini:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium. Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yang diperoleh dari responden melalui hasil keuesioner yang diajukan oleh peneliti.
2. Data Sekunder yaitu data diperoleh melalui studi perpustakaan dengan mempelajari buku-buku, dan literature lainnya yang berhubungan dengan topik yang dibahas atau data yang diperoleh dari sektor pendidikan yaitu sekolah SMA Negeri 3 Manado

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan skala Likert 1–5, serta telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga seluruh item dinyatakan valid ($r > 0,3$; $p < 0,05$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,7$) sesuai standar (Ghozali, 2021).

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Modal Psikologis (X1)	Psikologis positif guru	1. Self-Efficacy, 2. Optimisme, 3. Hope, 4. Resiliency
Kewirausahaan Guru (X2)	Inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran	1. Kreativitas, 2. Proaktivitas, 3. Risiko, 4. Jejaring
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.	1. Keinginan Untuk Berprestasi, 2. Keinginan Untuk Berkembang 3. Perencanaan,
Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja dalam melaksanakan tugas	2. Pelaksanaan, 3. Evaluasi, 4. Pengembangan

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2022), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pernyataan kuesioner adalah product moment pearson dengan cara mengorelasikan masing-masing item pernyataan kuesioner dan membandingkan r tabel dengan r hitung.

Menurut Sugiyono (2022), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji Realibilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian, semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan realibel, begitu juga sebaliknya apabila nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak realibel.

Teknik Analisis Data**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas data merupakan metode yang digunakan untuk menentukan dan mengukur apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis berasal dari populasi dengan distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel-variabel independennya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) dan model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variable bebas (independen).

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier berganda (Ghozali, 2021). Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 X2 dan X3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z.

Persamaan 1 (untuk variabel Y = Kinerja Guru):

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + e_1$$

Persamaan 2 (untuk variabel Z = Motivasi Kerja):

$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + e_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- Z = Motivasi Kerja
- X1 = Modal Psikologis
- X2 = Kewirausahaan Guru

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig. (2-Tailed)	Status
Modal Psikologis (X1)	X1_1	0,736	0,000	Valid
	X1_2	0,702	0,000	Valid
	X1_3	0,681	0,000	Valid
	X1_4	0,714	0,000	Valid
	X1_5	0,652	0,000	Valid
Kewirausahaan Guru (X2)	X2_1	0,725	0,000	Valid
	X2_2	0,693	0,000	Valid
	X2_3	0,668	0,000	Valid
	X2_4	0,645	0,000	Valid
	X2_5	0,619	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z_1	0,701	0,000	Valid
	Z_2	0,674	0,000	Valid
	Z_3	0,658	0,000	Valid
	Z_4	0,682	0,000	Valid
	Z_5	0,599	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	Z_6	0,642	0,000	Valid
	Y_1	0,726	0,000	Valid
	Y_2	0,732	0,000	Valid
	Y_3	0,691	0,000	Valid
	Y_4	0,657	0,000	Valid
	Y_5	0,623	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dari SPSS22

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pada keempat konstruk memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,361) dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruktur	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria
Modal Psikologis (X1)	5	0,842	Reliabel
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2)	5	0,816	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	6	0,803	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	5	0,821	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dari Phyton, 2025

Berdasarkan Tabel 3 setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang cukup, yang ditunjukkan dari nilai Cronbach Alpha's yang lebih besar dari 0,6. Tingginya nilai Cronbach Alpha's tersebut juga menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu memberikan hasil yang stabil.

Pengujian Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Shapiro-Wilk (W)	P-Value	Skewness	Kurtosis
Modal Psikologis (X1)	0,975	0,389	-0,055	-0,888
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2)	0,964	0,139	0,046	-1,018
Motivasi Kerja (Z)	0,982	0,67	0,129	-0,26
Kinerja Guru (Y)	0,963	0,123	-0,021	-1,096

Ket: Kriteria: p-value > 0,05 → distribusi data dianggap normal.

Sumber: SPSS 22 (*diolah*)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai p-value uji Shapiro–Wilk di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor total untuk setiap variabel tidak menyimpang signifikan dari distribusi normal. Nilai skewness yang mendekati nol dan kurtosis yang berada pada rentang ±2 (Hair et al., 2019) semakin menguatkan kesimpulan bahwa distribusi data berada dalam kategori mendekati normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance
Modal Psikologis (X1)	10,035	0,1
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2)	10,582	0,094
Motivasi Kerja (Z)	11,815	0,085

Ket: Kriteria: VIF < 5 atau < 10 dianggap aman; Tolerance > 0,10 menunjukkan multikolinearitas rendah.

Sumber: SPSS 22 (*diolah*)

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh variabel prediktor memiliki nilai VIF > 10, yang mengindikasikan adanya korelasi tinggi antar-prediktor. Fenomena ini wajar terjadi pada model jalur dengan mediator (Z) karena mediator biasanya memiliki korelasi substansial dengan prediktor lainnya (X1 dan X2).

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)**

Variabel	P-Value	Keterangan
Modal Psikologis (X1)	0,442	Tidak signifikan
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2)	0,262	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0,707	Tidak signifikan

Ket: Kriteria: p-value > 0,05 → tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sumber: SPSS 22 (*diolah*)

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa seluruh variabel prediktor memiliki nilai p-value > 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

Uji Autokorelasi**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

Statistik Durbin–Watson	Interpretasi
1,981	Tidak terdapat autokorelasi signifikan

Ket: Kriteria umum: DW antara 1,5 – 2,5 → tidak terdapat autokorelasi; DW < 1,5 → autokorelasi positif; DW > 2,5 → autokorelasi negatif.

Sumber: SPSS 22 (*dolah*)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Durbin–Watson sebesar 1,981, yang berada dalam kisaran 1,5–2,5. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan pada residual model jalur.

Hasil Uji Analisis Jalur**Estimasi Parameter Jalur – Efek Langsung (Direct Effect)****Tabel 4. Hasil Estimasi Efek Langsung (Direct Effect)**

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Modal Psikologis (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,512	6,842	0,000	Signifikan
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,436	5,927	0,000	Signifikan
Modal Psikologis (X1) → Kinerja Guru (Y)	0,298	3,162	0,002	Signifikan
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2) → Kinerja Guru (Y)	0,271	2,845	0,005	Signifikan
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,402	4,912	0,000	Signifikan

Sumber: SPSS 22 (diolah)

Berdasarkan Tabel 8, seluruh jalur hubungan dalam model memiliki nilai p-value < 0,05 dan t-statistic di atas nilai kritis 1,96, yang berarti semua hubungan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Modal Psikologis (X1) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,512, serta terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,298. Perilaku Kewirausahaan Guru (X2) juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja (0,436) dan Kinerja Guru (0,271). Selain itu, Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru dengan koefisien sebesar 0,402, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Estimasi Parameter Jalur – Efek Tidak Langsung (Indirect Effect)**Tabel 5. Hasil Estimasi Efek Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Modal Psikologis (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,206	3,842	0	Signifikan
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,175	3,521	0,001	Signifikan

Sumber: SPSS 22 (diolah)

Berdasarkan Tabel 9, kedua jalur efek tidak langsung menunjukkan nilai p-value < 0,05, sehingga keduanya signifikan. Pengaruh tidak langsung Modal Psikologis terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0,206, sedangkan pengaruh tidak langsung Perilaku Kewirausahaan Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0,175.

Estimasi Parameter Jalur – Efek Total (Total Effect)**Tabel 6. Hasil Estimasi Efek Total (Total Effect)**

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Modal Psikologis (X1) → Kinerja Guru (Y)	0,504	6,125	0,000	Signifikan
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2) → Kinerja Guru (Y)	0,446	5,812	0,000	Signifikan

Sumber: SPSS 22 (diolah)

Hasil pada Tabel 10 menunjukkan bahwa efek total Modal Psikologis terhadap Kinerja Guru sebesar 0,504 dan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Nilai ini lebih besar dibandingkan efek langsungnya (0,298), yang mengindikasikan kontribusi signifikan dari jalur mediasi Motivasi Kerja. Demikian pula, efek total Perilaku Kewirausahaan Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,446, lebih tinggi dari efek langsungnya (0,271), yang menunjukkan adanya peran mediasi motivasi kerja dalam memperkuat pengaruh tersebut.

Uji Signifikansi Mediasi – Sobel Test

Berdasarkan Tabel 11, kedua jalur mediasi melalui Motivasi Kerja memiliki nilai p-value di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa mediasi bersifat signifikan. Pengaruh tidak langsung Modal Psikologis terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0,206 dengan nilai t-statistic 3,625, yang menunjukkan kekuatan mediasi yang cukup besar. Demikian pula, Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja sebesar 0,175 dengan t-statistic 3,218.

Tabel 7. Hasil Uji Sobel Test

Jalur Mediasi	Koefisien Tidak Langsung	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Modal Psikologis (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,206	3,625	0,000	Signifikan
Perilaku Kewirausahaan Guru (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,175	3,218	0,001	Signifikan

Sumber: SPSS 22 (*diolah*)

Pembahasan

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi guru, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan Luthans et al. (2015) yang menegaskan bahwa modal psikologis merupakan aset psikologis positif yang mempengaruhi sikap dan perilaku kerja. Dimensi optimisme, efikasi diri, harapan, dan resiliensi mampu membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan sehingga memicu motivasi kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini juga mendukung temuan Avey et al. (2011) yang membuktikan bahwa modal psikologis secara langsung memengaruhi work engagement dan job satisfaction, dua faktor yang menjadi pendorong utama motivasi kerja. Guru dengan modal psikologis yang tinggi mampu mengubah tantangan menjadi peluang untuk berkembang. Mereka cenderung melihat kesulitan sebagai proses pembelajaran, mempertahankan keyakinan bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang baik, dan memiliki dorongan kuat untuk terus berkontribusi pada keberhasilan siswa. Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa modal psikologis merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hal ini memberikan dasar yang kuat untuk mengembangkan strategi peningkatan kualitas pengajaran berbasis penguatan aspek psikologis guru.

Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Guru terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang aktif berinovasi dalam metode pengajaran, memiliki inisiatif tinggi, dan mampu mengambil keputusan berani cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini konsisten dengan Gupta et al. (2016) yang menyatakan bahwa perilaku kewirausahaan mendorong individu untuk selalu mencari peluang, mengembangkan ide kreatif, dan mengambil langkah inovatif untuk memecahkan masalah. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Mahmood et al. (2019), yang menunjukkan bahwa perilaku kewirausahaan di sektor pendidikan dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen terhadap tugas. Guru yang kreatif dan proaktif merasa lebih berdaya untuk mengembangkan ide-ide baru, sehingga motivasi mereka meningkat. Selain itu, dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja terhadap ide-ide inovatif juga memperkuat rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Secara keseluruhan, perilaku kewirausahaan guru terbukti menjadi salah satu faktor yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi, guru lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam pengajaran.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki tingkat modal psikologis tinggi cenderung mampu mempertahankan kinerja optimal dalam melaksanakan tugas profesional, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan mengajar, hingga evaluasi hasil belajar siswa. Temuan ini mendukung Luthans et al. (2015) yang menekankan bahwa individu dengan tingkat optimisme, harapan, efikasi diri, dan resiliensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Penelitian terdahulu oleh Avey et al. (2011) juga menemukan hubungan positif yang kuat antara modal psikologis dan kinerja karyawan, yang relevan untuk diaplikasikan dalam konteks pendidikan. Guru dengan modal psikologis tinggi memiliki kemampuan untuk memandang hambatan sebagai tantangan, mengatur strategi mengajar dengan percaya diri, dan mengatasi tekanan kerja dengan cara yang konstruktif sehingga kinerjanya tetap terjaga. Modal psikologis terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru dengan modal psikologis tinggi lebih mampu menghadapi tantangan, beradaptasi dengan perubahan, dan mempertahankan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Perilaku Kewirausahaan Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang menerapkan perilaku kewirausahaan dalam mengajar cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam menciptakan pembelajaran yang inovatif, adaptif, dan relevan dengan kebutuhan siswa. Temuan ini sejalan dengan pandangan Lumpkin dan Dess (1996) yang menjelaskan bahwa perilaku kewirausahaan meliputi orientasi inovatif, proaktif, dan keberanian mengambil risiko yang dapat diterapkan di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Dalam konteks pengajaran, perilaku ini memungkinkan guru untuk mengembangkan metode belajar kreatif, mengantisipasi kebutuhan siswa, serta mengambil langkah-langkah strategis dalam pembelajaran yang berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini pada gilirannya berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Secara keseluruhan, perilaku kewirausahaan guru terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang inovatif, proaktif, dan berani mengambil langkah strategis dalam pembelajaran akan mampu menciptakan proses belajar mengajar yang lebih efektif dan berdampak positif bagi siswa.

Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur dengan metode PLS menunjukkan bahwa Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji Sobel memperkuat temuan bahwa pengaruh tidak langsung Modal Psikologis terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting sebagai jembatan antara kekuatan psikologis guru dan kinerja mereka. Modal psikologis yang kuat dapat memicu motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja lebih optimal. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki optimisme, resiliensi, harapan, dan efikasi diri tinggi cenderung lebih bersemangat untuk mengajar dan mencapai target pembelajaran. Motivasi kerja terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara modal psikologis dan kinerja guru. Guru yang memiliki kekuatan psikologis tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja, dan motivasi ini berkontribusi langsung pada pencapaian kinerja yang optimal.

Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Perilaku Kewirausahaan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, dan Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji Sobel mengonfirmasi bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara perilaku kewirausahaan guru dan kinerja mereka. Perilaku kewirausahaan seperti inovasi, proaktivitas, dan keberanian mengambil risiko dapat meningkatkan motivasi intrinsik individu untuk mencapai tujuan kerja. Selain itu Pihie & Bagheri (2013) menunjukkan bahwa guru yang memiliki orientasi kewirausahaan cenderung lebih termotivasi dalam mengembangkan pembelajaran inovatif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Motivasi kerja terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara perilaku kewirausahaan guru dan kinerja mereka. Guru yang kreatif, proaktif, dan berani mengambil risiko akan merasa lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, dan motivasi tersebut berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Modal Psikologis Dan Perilaku Kewirausahaan Guru Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur berbasis PLS menunjukkan bahwa Modal Psikologis dan Perilaku Kewirausahaan Guru secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Uji Sobel mengonfirmasi bahwa pengaruh tidak langsung dari kedua variabel independen melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kekuatan psikologis dan perilaku kewirausahaan merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Studi Fayolle dan Gailly (2015) mendukung pandangan bahwa kombinasi faktor psikologis dan perilaku kewirausahaan menciptakan dorongan kerja yang lebih besar dalam konteks pendidikan. Pengaruh simultan ini dapat dijelaskan oleh sifat saling melengkapi kedua variabel: modal psikologis memberikan kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan, sementara perilaku kewirausahaan mendorong inovasi, proaktivitas, dan keberanian mencoba pendekatan baru. Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, guru cenderung lebih termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi karena memiliki energi psikologis dan perilaku adaptif yang kuat. Modal psikologis dan perilaku kewirausahaan guru terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Kombinasi keduanya membentuk fondasi yang kuat untuk menciptakan tenaga pendidik yang termotivasi dan berkinerja tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Mandolang.
2. Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Mandolang.
3. Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
6. Modal Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.
7. Perilaku Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi untuk pengembangan kajian teoritis pada penelitian selanjutnya:

1. Manajemen sekolah dan dinas pendidikan perlu menyusun program pengembangan diri bagi guru yang berfokus pada peningkatan self-efficacy, optimisme, harapan, dan resiliensi. Program ini dapat berupa pelatihan motivasi, coaching, dan peer mentoring.
2. Manajemen sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru, seperti pemberian penghargaan berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan fasilitas pembelajaran yang memadai.
3. Kepala sekolah dapat memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, misalnya melalui project-based learning, integrasi teknologi, atau pengembangan kurikulum kreatif yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa.
4. Strategi peningkatan kinerja guru sebaiknya bersifat holistik dengan memadukan pembinaan modal psikologis, perilaku kewirausahaan, dan motivasi kerja, sehingga efek positif terhadap kinerja dapat dimaksimalkan.
5. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan menambahkan variabel lain untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif, menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis covariance atau analisis longitudinal untuk menguji kestabilan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu ataupun memperluas konteks ke jenjang pendidikan lain, seperti SMP atau SMA, atau membandingkan antarwilayah untuk mengetahui konsistensi model di berbagai latar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiluddin, A., Fauzan, M., & Fauzan, M. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 45-54. <https://jiip.stkipyapisdompur.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/203>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Diskursus Relasi Pengaruh Modal Psikologis terhadap Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, Vol. 01, No. 01. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4235730
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://psycnet.apa.org/record/2011-14267-002>
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2015) The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Attitudes and Intention: Hysteresis and Persistence. *Journal of Small Business Management*, 53, 75-93. https://www.researchgate.net/publication/259553609_The_Impact_of_Entrepreneurship_Education_on_Entrepreneurial_Attitudes_and_Intention_Hysteresis_and_Persistence

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gupta, V.K., Dutta, D.K., Guo, G., Javadian, G., Jiang, C., Osorio, A.E., & Ozkazanc-Pan, B. (2016). Classics In Entrepreneurship Research: Enduring Insights, Future Promises. *Journal of Entrepreneurship*, Vol. 19, No. 1, 7-23. <https://www.emerald.com/neje/article/19/1/7/310208/Classics-in-entrepreneurship-research-Enduring>

Hisrich, R. D., & Peters, M. P. (2004). *Entrepreneurship: Starting, Developing, And Managing A New Enterprise*. (5th Ed.). Boston: McGraw-Hill.

Karyaningsih, P. D., Rhamanda, A. Z., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3864629

Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. (1996) Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review*, 21, 135-172. <https://www.jstor.org/stable/258632>

Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/AME.2002.6640181>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017) Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. https://www.researchgate.net/publication/312960414_Psychological_Capital_An_Evidence-Based_Positive_Approach

Mahmood, T. M. A. T., Al Mamun, A., Bin Ahmad, G., & Ibrahim, M. D. (2019). Predicting Entrepreneurial Intentions and Pre-Start-Up Behaviour Among Asnaf Millennials. *Sustainability*, 11(18), 1–26. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/4939>

Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). Self-Efficacy and Entrepreneurial Intention: The Mediation Effect of Self-Regulation. *Vocations and Learning*, 6(3). https://www.researchgate.net/publication/236124168_Self-Efficacy_and_Entrepreneurial_Intention_The_Mediation_Effect_of_Self-Regulation

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13. <https://jurnal.pekalongankota.go.id/index.php/litbang/article/view/60>

Rivai, V. (2005). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Depok: PT. RajaGrafindo Persada

Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika*, Vol. 1, No. 2. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/481>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryana. (2013). *Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat

Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, M. U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya