

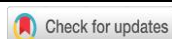


PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN SELF EFFICACY PADA PERFORMANCE EMPLOYEE YANG DI MEDIASI OLEH WORK EFFECTIVENESS DAN COGNITIVE TRUST PADA SMA NEGERI DI KECAMATAN CIBARUSAH

Anik Ermawati¹, Retno Purwani Setyaningrum²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Email: enikernawati0902@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1597>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 19 February 2026

Keywords:

Servant Leadership

Self-Efficacy

Work Effectiveness

Cognitive Trust

Teacher Performance



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of servant leadership and self-efficacy on teacher performance mediated by work effectiveness and cognitive trust. The research was conducted at public senior high schools in Cibirusah District using a quantitative approach through the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The population consisted of all teachers in public senior high schools with a total sample of 110 respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire covering five main constructs. The results indicate that servant leadership and self-efficacy positively influence teacher performance, although the direct effects were not statistically significant. Work effectiveness and cognitive trust play a weak yet relevant mediating role in the model. The R^2 value for teacher performance was 0.114, indicating a moderate level of explained variance, while Q^2 predictive relevance showed weak predictive strength. The model demonstrated good fit, with an SRMR value of 0.084. These findings emphasize the importance of servant-oriented leadership and trust enhancement as key factors in improving teacher performance and educational outcomes.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh servant leadership dan self-efficacy terhadap kinerja guru dengan work effectiveness dan cognitive trust sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada SMA Negeri di Kecamatan Cibirusah dengan pendekatan kuantitatif menggunakan model Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di wilayah tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 105 responden. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin yang mencakup lima konstruk utama. Hasil analisis menunjukkan bahwa servant leadership dan self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh langsungnya tidak signifikan secara statistik. Variabel work effectiveness dan cognitive trust terbukti memiliki peran mediasi yang lemah namun relevan terhadap hubungan kedua variabel independen dengan kinerja guru. Nilai R^2 untuk variabel performance employee sebesar 0,114 menunjukkan kontribusi model yang moderat, sedangkan Q^2 predictive relevance menunjukkan kemampuan prediktif lemah. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan kecocokan yang baik dengan nilai SRMR sebesar 0,084. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi kepala sekolah dalam memperkuat gaya kepemimpinan melayani serta peningkatan kepercayaan dan efektivitas kerja guru sebagai dasar penguatan kinerja organisasi pendidikan.

Kata Kunci: Servant Leadership, Self-Efficacy, Work Effectiveness, Cognitive Trust, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan global saat ini tengah menghadapi transformasi besar yang dipicu oleh dinamika pasca-pandemi COVID-19. Perubahan pola kerja dan tuntutan digitalisasi memaksa institusi pendidikan untuk mengevaluasi kembali standar kinerja pegawainya. Di Indonesia, tantangan ini semakin nyata dengan adanya data dari Kemendikbudristek (2023) yang mengungkapkan bahwa sekitar 61% sekolah negeri mengalami fluktuasi kinerja akibat hambatan adaptasi teknologi dan melemahnya kolaborasi antarguru.

Kinerja pegawai (*performance employee*) dalam konteks sekolah negeri bukan sekadar pencapaian administratif, melainkan cerminan dari kualitas pendidikan nasional. Guru dituntut untuk tidak hanya menguasai substansi materi, tetapi juga memiliki ketahanan mental dan profesionalisme yang tinggi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru sering kali terhambat oleh beban kerja yang tumpang tindih antara tugas instruksional dan tanggung jawab birokratis. Kinerja guru merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan institusi pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran dan pengembangan siswa. Dalam konteks manajemen pendidikan modern, peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi psikologis yang mendorong motivasi serta kepercayaan dalam bekerja.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dalam lingkungan pendidikan saat ini adalah *servant leadership*, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan bawahan. Berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter, *servant leadership* menekankan pada pemberdayaan, empati, dan pengembangan potensi bawahan sebagai prioritas utama (Nurjanah & Asy'ari, 2024). Di lingkungan sekolah, peran Kepala Sekolah sebagai *servant leader* menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Namun, pra-survei yang dilakukan peneliti pada 33 responden guru di Cibarusah menunjukkan bahwa 52,2% merasa pimpinan belum sepenuhnya memprioritaskan kebutuhan pengembangan profesional guru, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja.

Menurut Gandasacita *et al.*, (2024), *servant leadership* berfokus pada bagaimana pemimpin memprioritaskan kebutuhan dan pertumbuhan profesional anggota organisasi, bukan hanya pencapaian tujuan formal. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan prinsip kepemimpinan melayani berupaya mendengarkan, memfasilitasi, serta memberikan dukungan moral dan profesional bagi para guru. Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, kepercayaan interpersonal, dan komitmen terhadap tujuan sekolah. Selain faktor kepemimpinan, kepercayaan diri guru terhadap kemampuan profesionalnya (*self-efficacy*) juga menjadi penentu kinerja. Guru yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi umumnya menunjukkan ketekunan yang lebih kuat, kreativitas yang baik, serta kemampuan pengelolaan kelas yang efektif (Alfidyah, 2025).

Efikasi diri atau *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan mengeksekusi tindakan guna mencapai hasil yang diinginkan (Pangestu & Ardiana, 2024). Dalam profesi keguruan, efikasi diri yang tinggi memungkinkan guru untuk tetap bertahan di tengah tekanan kurikulum yang dinamis. Fakta di lapangan menunjukkan kondisi yang mengkhawatirkan; sebanyak 58,7% guru di SMA Negeri Kecamatan Cibarusah mengaku merasa tidak yakin dapat mencapai target pembelajaran yang kompleks di tengah keterbatasan sarana dan tuntutan administratif yang tinggi.

Penelitian ini juga menempatkan *Work Effectiveness* (efektivitas kerja) sebagai variabel mediasi yang penting. Efektivitas kerja mencerminkan sejauh mana guru dapat

memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien demi tercapainya tujuan organisasi (Gani & Djafri, 2024). Tanpa efektivitas kerja, gaya kepemimpinan yang baik maupun keyakinan diri yang kuat mungkin tidak akan bertransformasi menjadi kinerja yang nyata. Masalahnya, di lingkungan birokrasi sekolah negeri, efektivitas sering kali terbentur oleh prosedur yang kaku, sehingga perlu diuji sejauh mana variabel ini mampu menjembatani pengaruh kepemimpinan terhadap performa keseluruhan.

Selain efektivitas, aspek psikologis berupa *Cognitive Trust* (kepercayaan kognitif) turut menjadi fokus dalam studi ini. Menurut Rivi *et al.*, (2025) kepercayaan merupakan bentuk kepercayaan yang didasarkan pada keyakinan individu terhadap kompetensi, reliabilitas, dan integritas rekan kerja atau pimpinan. Di lingkungan sekolah yang menuntut kolaborasi intelektual, adanya *cognitive trust* sangat diperlukan agar guru merasa yakin bahwa keputusan yang diambil oleh organisasi didasarkan pada pertimbangan profesional yang matang. Rendahnya kepercayaan terhadap sistem atau pimpinan dapat mengakibatkan penurunan drastis pada efikasi diri guru dalam menjalankan tugas-tugas berat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji model struktural yang mengintegrasikan *servant leadership* dan *self-efficacy* terhadap *performance employee* melalui mediasi *work effectiveness* dan *cognitive trust*. Studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan serta memberikan masukan praktis bagi pemangku kebijakan di tingkat sekolah menengah atas.

METODE PENELITIAN

1. Data Penelitian

Data penelitian adalah hasil dari proses observasi dan pengukuran yang dapat berbentuk angka (data kuantitatif) maupun deskripsi verbal atau kata-kata (data kualitatif) (Sugiyono, 2013). Data dalam penelitian bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner Penilaian Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cibarusah.

2. Populasi Penelitian

Populasi merupakan himpunan individu atau elemen yang memiliki satu atau lebih karakteristik yang sama, sehingga dapat dikelompokkan menjadi satu kesatuan. Ciri-ciri kelompok tersebut ditetapkan oleh peneliti berdasarkan tujuan dan fokus penelitian yang sedang dilakukan (Swajarna, 2022). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 105 guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cibarusah.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner daring melalui *google form*. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian yang berisi pertanyaan terstruktur untuk memperoleh data berdasarkan pengalaman, pengetahuan, maupun persepsi responden (Sugiyono, 2013). Proses pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert berskala 1-4, dapat dilihat pada tabel 1

Table 1. Skala Likert

Nilai	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral

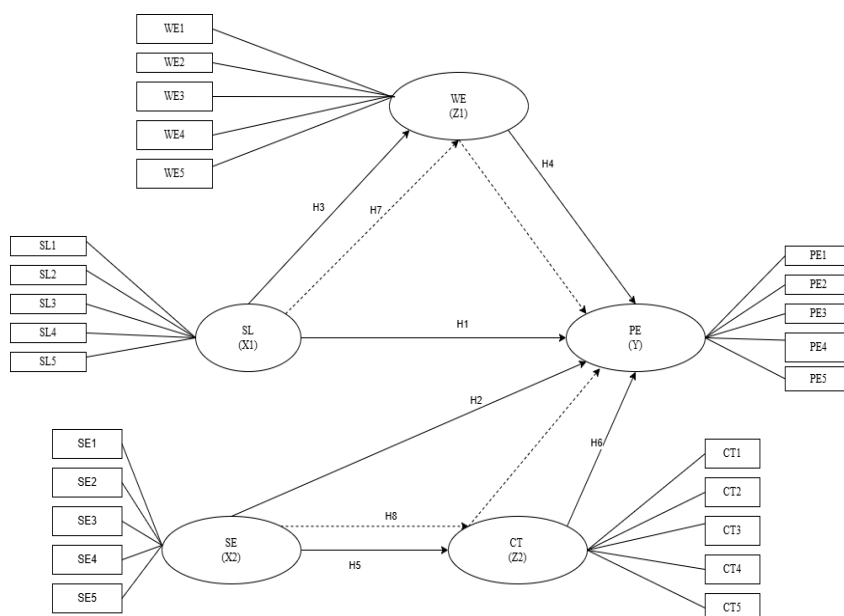
4	Setuju
5	Sangat Setuju

4. Hipoteis Penelitian

Model pada penelitian menggunakan variabel laten. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur atau diamati secara langsung, melainkan diperkirakan melalui sejumlah indikator atau variabel yang dapat diamati. Dalam penelitian ini, variabel terdiri atas variabel laten eksogen (variabel bebas) dan variabel laten endogen (variabel terikat) dan variabel mediasi sebagai berikut:

- 1) Variabel Exogen: *Performance Employee*
- 2) Variabel Mediasi: *Work Effectiveness* dan *Cognitive Trust*
- 3) Variabel Endogen: *Servant Leadership* dan *Self Efficacy*

Adapun model hipotesis penelitian pada pemodelan SEM-PLS ditampilkan pada gambar 1 sebagai berikut



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

Pada Gambar 1 terdapat model hipotesis penelitian antara variabel eksogen dengan variabel endogen dan variabel mediasi. Oleh karena itu diperoleh hipotesis penelitian, yaitu:

- 1) $H1_0$: Tidak terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Performance Employee*
 $H1_\alpha$: Terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Performance Employee*
- 2) $H2_0$: Tidak terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee*
 $H2_\alpha$: Terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee*
- 3) $H3_0$: Tidak terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Work Effectiveness*
 $H3_\alpha$: Terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Work Effectiveness*
- 4) $H4_0$: Tidak terdapat pengaruh *Work Effectiveness* terhadap *Performance Employee*
 $H4_\alpha$: Terdapat pengaruh *Work Effectiveness* terhadap *Performance Employee*
- 5) $H5_0$: Tidak terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Effectiveness*
 $H5_\alpha$: Terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Effectiveness*
- 6) $H6_0$: Tidak terdapat pengaruh *Cognitive Trust* terhadap *Performance Employee*
 $H6_\alpha$: Terdapat pengaruh *Cognitive Trust* terhadap *Performance Employee*

- 7) H7₀ : *Work Effectiveness* tidak memediasi *Servant Leadership* terhadap *Performance Employee*
 H7_α : *Work Effectiveness* memediasi *Servant Leadership* terhadap *Performance Employee*
 8) H8₀ : *Cognitive Trust* tidak memediasi *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee*
 H8_α : *Cognitive Trust* memediasi *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee*

5. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah dalam analisis SEM-PLS sebagai berikut:

- 1) Melakukan analisis deskriptif pada demografi responden untuk mengetahui karakteristik responden
- 2) Melakukan estimasi model berdasarkan model hipotesis penelitian
- 3) Melakukan pengujian outer model, dengan menguji validitas instrumen menggunakan loading factor, menguji discriminant validity menggunakan nilai akar Cross Loading, HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), *Latent Variable Correlation*, Kriteria *Fornell-Larcker*, menguji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.
- 4) Melakukan pengujian model struktural, dengan menguji nilai *R-square*, dan pengaruh langsung model
- 5) Membuat pembahasan berdasarkan hasil analisis.
- 6) Menarik kesimpulan dari pemodelan SEM-PLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi *Servant Leadership* (SL), *Self-Efficacy* (SE), *Performance Employee* (PE), *Work Effectiveness* (WE), dan *Cognitive Trust* (CT). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tingkat masing-masing variabel berdasarkan hasil perhitungan rata-rata (*mean*) dari jawaban responden. Hasil ringkasan nilai rata-rata tiap variabel ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

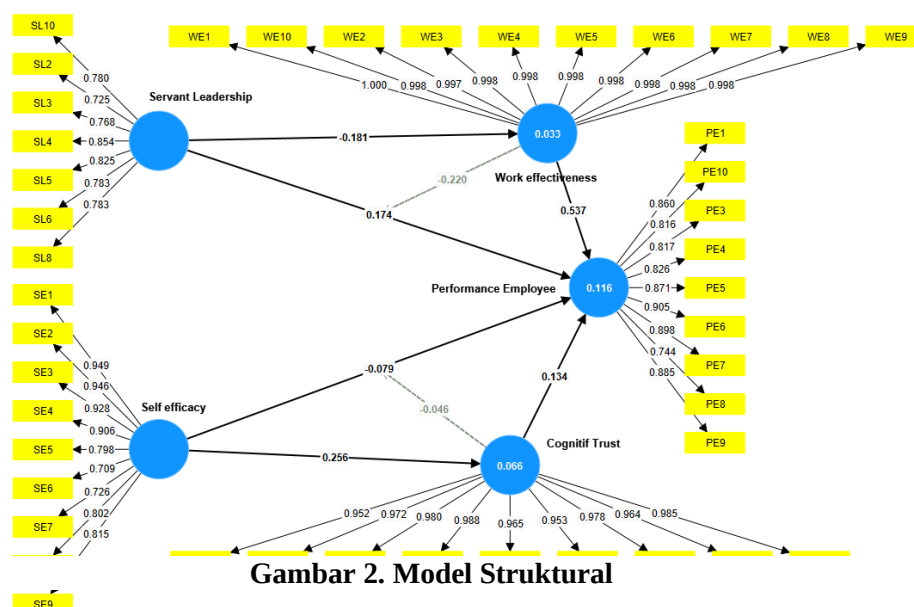
Variabel	Rata-rata (Mean)	Kategori
<i>Servant Leadership</i> (SL)	4,57	Sangat Tinggi
<i>Self Efficacy</i> (SE)	4,53	Sangat Tinggi
<i>Performance Employee</i> (PE)	4,39	Sangat Tinggi
<i>Work Effectiveness</i> (WE)	4,46	Sangat Tinggi
<i>Cognitive Trust</i> (CT)	3,39	Sedang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 2 terhadap variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara umum seluruh variabel berada pada kategori sangat tinggi, kecuali *Cognitive Trust* yang berada pada kategori sedang. Variabel *Servant Leadership* (SL) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57, yang menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan pelayan dengan sangat baik melalui pemberdayaan dan pelayanan terhadap staf. Selanjutnya, *Self-Efficacy* (SE) memiliki rata-rata 4,53, menandakan bahwa tenaga pendidik memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan profesional mereka dalam menjalankan tugas. Variabel *Performance Employee* (PE) juga berada pada tingkat yang sangat tinggi dengan nilai 4,39, menggambarkan kinerja

guru yang produktif dan berkualitas dalam mencapai target. Selain itu, *Work Effectiveness* (WE) memiliki skor 4,46, menunjukkan efektivitas kerja yang sangat baik meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan efisiensi dalam proses pembelajaran. Sementara itu, variabel *Cognitive Trust* (CT) memperoleh skor rata-rata 3,39 yang tergolong sedang, mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan antar rekan kerja maupun terhadap pimpinan belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, meskipun sebagian besar aspek menunjukkan kondisi yang sangat baik, peningkatan pada aspek kepercayaan kognitif masih diperlukan guna memperkuat kolaborasi dan kinerja kolektif di lingkungan sekolah.

2. Estimasi Model

Berdasarkan hipotesis penelitian dan Gambar 2 maka akan dilakukan estimasi pada model SEM. Adapun hasil estimasi model akan disajikan pada gambar 2 yang menampilkan *path coefficients* dan nilai AVE setiap variabel serta nilai *loading factor* setiap indikator.



Gambar 2. Model Struktural

3. Pengujian Outer Model

a) Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui setiap indikator telah valid atau tidak. Adapun berdasarkan model struktural pada Gambar 2 maka diperoleh hasil pengujian validitas instrumen yang ditunjukkan pada tabel 3

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Model 1

Indikator	<i>Cognitive Trust</i> (CT)	<i>Performance Employee</i> (PE)	<i>Self Efficacy</i> (SE)	<i>Servant Leadership</i> (SL)	<i>Work Effectiveness</i> (WE)	KET
SL1	0,414					Invalid
SL2	0,722					Valid
SL3	0,729					Valid
SL4	0,837					Valid

Indikator	<i>Cognitive Trust (CT)</i>	<i>Performance Employee (PE)</i>	<i>Self Efficacy (SE)</i>	<i>Servant Leadership (SL)</i>	<i>Work Effectiveness (WE)</i>	KET
SL5	0,796					Valid
SL6	0,759					Valid
SL7	0,601					Unvalid
SL8	0,807					Valid
SL9	0,650					Unvalid
SL10	0,789					Valid
SE1		0,949				Valid
SE2		0,946				Valid
SE3		0,927				Valid
SE4		0,905				Valid
SE5		0,799				Valid
SE6		0,714				Valid
SE7		0,714				Valid
SE8		0,801				Valid
SE9		0,814				Valid
SE10		0,616				Unvalid
PE1			0,855			Valid
PE2			0,603			Unvalid
PE3			0,816			Valid
PE4			0,824			Valid
PE5			0,872			Valid
PE6			0,899			Valid
PE7			0,879			Valid
PE8			0,746			Valid
PE9			0,874			Valid
PE10			0,808			Valid
WE1				1,000		Valid
WE2				0,997		Valid
WE3				0,998		Valid
WE4				0,998		Valid
WE5				0,998		Valid
WE6				0,998		Valid
WE7				0,998		Valid
WE8				0,998		Valid
WE9				0,998		Valid
WE10				0,998		Valid
CT1					0,503	Unvalid
CT2					0,969	Valid
CT3					0,978	Valid
CT4					0,985	Valid
CT5					0,963	Valid
CT6					0,950	Valid
CT7					0,975	Valid
CT8					0,962	Valid
CT9					0,983	Valid
CT10					0,950	Valid

Tabel 3 menunjukkan adanya indikator dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,700, sehingga harus dikeluarkan dari model penelitian. Oleh sebab itu, setelah mengeluarkan indikator tidak valid satu per satu yang dimulai dari indikator dengan nilai *loading factor* terkecil maka diperoleh model struktural baru. Adapun hasil pengujian validitas instrumen model 2 dapat dilihat pada tabel 4

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Model 2

Indikator	Cognitive Trust (CT)	Performance Employee (PE)	Self Efficacy (SE)	Servant Leadership (SL)	Work Effectiveness (WE)	KET
SL2	0,725					Valid
SL3	0,768					Valid
SL4	0,854					Valid
SL5	0,825					Valid
SL6	0,783					Valid
SL8	0,783					Valid
SL10	0,780					Valid
SE1		0,949				Valid
SE2		0,946				Valid
SE3		0,928				Valid
SE4		0,906				Valid
SE5		0,798				Valid
SE6		0,709				Valid
SE7		0,726				Valid
SE8		0,802				Valid
SE9		0,815				Valid
PE1			0,860			Valid
PE3			0,817			Valid
PE4			0,826			Valid
PE5			0,871			Valid
PE6			0,905			Valid
PE7			0,898			Valid
PE8			0,744			Valid
PE9			0,885			Valid
PE10			0,816			Valid
WE1				1,000		Valid
WE2				0,997		Valid
WE3				0,998		Valid
WE4				0,998		Valid
WE5				0,998		Valid
WE6				0,998		Valid
WE7				0,998		Valid
WE8				0,998		Valid
WE9				0,998		Valid
WE10				0,998		Valid
CT2					0,972	Valid

Indikator	Cognitive Trust (CT)	Performance Employee (PE)	Self Efficacy (SE)	Servant Leadership (SL)	Work Effectiveness (WE)	KET
CT3					0,980	Valid
CT4					0,988	Valid
CT5					0,965	Valid
CT6					0,953	Valid
CT7					0,978	Valid
CT8					0,964	Valid
CT9					0,985	Valid
CT10					0,952	Valid

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian pada Model 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,700, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel laten. Selanjutnya dilakukan pengujian pada setiap variabel laten dari struktur model 2 dengan menggunakan nilai AVE. Nilai AVE dari model 2 ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 4. Nilai AVE Model 2

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Servant Leadership</i>	0,519	VALID
<i>Self Efficacy</i>	0,682	VALID
<i>Performance Employee</i>	0,675	VALID
<i>Work Effectiveness</i>	0,996	VALID
<i>Cognitive Trust</i>	0,869	VALID

Berdasarkan Tabel 4, setiap variabel menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5, sehingga Model 2 dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Oleh sebab itu, struktur model 2 akan digunakan pada pengujian selanjutnya.

b) Pengujian *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk mengetahui instrumen dari suatu variabel dapat membedakan responden yang diukur atau tidak. Pada pengujian ini akan menggunakan analisis *cross loading*. Adapun hasil dari pengujian *discriminant validity* disajikan pada Tabel 6

Tabel 5. Uji *Discriminant Validity*

Indikator	Cognitive Trust (CT)	Performance Employee (PE)	Self Efficacy (SE)	Servant Leadership (SL)	Work Effectiveness (WE)	KET
SL2	0,725	0.263	0.144	-0.148	-0.043	Valid
SL3	0,768	0.087	0.188	-0.134	0.012	Valid
SL4	0,854	0.104	0.082	-0.146	-0.163	Valid
SL5	0,825	0.082	0.067	-0.129	-0.025	Valid
SL6	0,783	0.184	0.116	-0.174	-0.086	Valid
SL8	0,783	0.091	0.144	-0.127	-0.076	Valid
SL10	0,780	0.062	0.127	-0.134	-0.046	Valid
SE1	0.097	0,949	-0.077	0.013	0.252	Valid
SE2	0.088	0,946	-0.078	0.019	0.259	Valid
SE3	0.072	0,928	-0.086	0.009	0.261	Valid
SE4	0.123	0,906	-0.096	0.019	0.244	Valid

Indikator	<i>Cognitive Trust (CT)</i>	<i>Performance Employee (PE)</i>	<i>Self Efficacy (SE)</i>	<i>Servant Leadership (SL)</i>	<i>Work Effectiveness (WE)</i>	KET
SE5	0.287	0,798	0.030	-0.111	0.197	Valid
SE6	0.165	0,709	-0.024	-0.110	0.169	Valid
SE7	0.046	0,726	-0.172	-0.125	0.151	Valid
SE8	0.271	0,802	0.042	-0.141	0.170	Valid
SE9	0.224	0,815	0.022	-0.141	0.207	Valid
PE1	0,161	-0,006	0,860	0,191	0,053	Valid
PE3	0,138	0,059	0,817	0,186	0,083	Valid
PE4	0,167	-0,000	0,826	0,288	0,101	Valid
PE5	0,117	-0,027	0,871	0,163	0,101	Valid
PE6	0,231	-0,078	0,905	0,166	0,073	Valid
PE7	0,060	-0,073	0,898	0,174	0,078	Valid
PE8	0,152	-0,162	0,744	0,050	0,096	Valid
PE9	0,029	-0,086	0,885	0,175	0,137	Valid
PE10	0,133	-0,118	0,816	0,201	0,213	Valid
WE1	-0.183	-0,054	0,216	1,000	0,179	Valid
WE2	-0.176	-0,049	0,217	0,997	0,170	Valid
WE3	-0.177	-0,059	0,213	0,998	0,166	Valid
WE4	-0.181	-0,057	0,218	0,998	0,169	Valid
WE5	-0.177	-0,053	0,213	0,998	0,170	Valid
WE6	-0.188	-0,064	0,206	0,998	0,177	Valid
WE7	-0.183	-0,057	0,211	0,998	0,177	Valid
WE8	-0.180	-0,055	0,226	0,998	0,188	Valid
WE9	-0.189	-0,055	0,216	0,998	0,171	Valid
WE10	-0.177	-0,043	0,221	0,998	0,194	Valid
CT2	-0,079	0,243	0,094	0,171	0,972	Valid
CT3	-0,069	0,233	0,117	0,174	0,980	Valid
CT4	-0,095	0,260	0,132	0,173	0,988	Valid
CT5	-0,065	0,235	0,105	0,172	0,965	Valid
CT6	-0,061	0,255	0,116	0,167	0,953	Valid
CT7	-0,105	0,260	0,137	0,173	0,978	Valid
CT8	-0,260	0,260	0,155	0,173	0,964	Valid
CT9	-0,246	0,246	0,092	0,172	0,985	Valid
CT10	-0,037	0,243	0,151	0,167	0,952	Valid

Berdasarkan hasil analisis *cross loading*, seluruh variabel yang diuji menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya pada seluruh variabel yang diuji, yaitu *Servant Leadership*, *Self-Efficacy*, *Performance Employee*, *Work Effectiveness*, dan *Cognitive Trust*. Selain itu, hasil pengujian *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* juga menunjukkan nilai yang konsisten, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

c) HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

HTMT digunakan untuk mengukur validitas diskriminan pada model PLS-SEM dengan membandingkan korelasi antar konstruk yang berbeda (*heterotrait*) terhadap korelasi indikator dalam konstruk yang sama (*monotrait*). Nilai HTMT $\leq 0,90$ menunjukkan validitas diskriminan

yang baik, sedangkan nilai di atas batas tersebut mengindikasikan adanya masalah pada perbedaan antar konstruk (Mulyono *et al.*, 2025). Nilai HTMT dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 6. Nilai HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Varibel	<i>Cognitive Trust</i> (CT)	<i>Performance Employee</i> (PE)	<i>Self Efficacy</i> (SE)	<i>Servant Leadership</i> (SL)	<i>Work Effectiveness</i> (WE)	KET
<i>Cognitive Trust</i> (CT)						Valid
<i>Performance Employee</i> (PE)	0.125					Valid
<i>Self Efficacy</i> (SE)	0.258	0.108				Valid
<i>Servant Leadership</i> (SL)	0.088	0.167	0.194			Valid
<i>Work Effectiveness</i> (WE)	0.177	0.214	0.090	0.189		Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) menunjukkan bahwa seluruh nilai antar konstruk berada di bawah 0,90, yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan HTMT, serta setiap konstruk dalam model dapat dibedakan secara jelas satu sama lain.

d) *Latent Variable Correlation.*

Latent variable correlation adalah bagian dari langkah-langkah untuk memeriksa *discriminant validity*, melihat seberapa besar hubungan antar konstruk dalam model Hasil pengujian data pada tabel 8 sebagai berikut

Tabel 7. Nilai *Latent Variable Correlation*, AVE dan Akar Kuadrat AVE

VARIBEL	<i>Cognitive Trust</i> (CT)	<i>Performance Employee</i> (PE)	<i>Self Efficacy</i> (SE)	<i>Servant Leadership</i> (SL)	<i>Work Effectiveness</i> (WE)	$\sqrt{AVE}$	KET
<i>Cognitive Trust</i> (CT)	1,000	0,127	0,256	-0,054	0,176	0,720	VALID
<i>Performance Employee</i> (PE)	0,127	1,000	-0,066	0,164	0,216	0,826	VALID
<i>Self Efficacy</i> (SE)	0,256	-0,066	1,000	0,164	-0,054	0,826	VALID
<i>Servant Leadership</i> (SL)	-0,075	0,164	0,164	1,000	-0,181	0,932	VALID
<i>Work Effectiveness</i>	0,176	0,216	-0,054	-0,181	1,000	0,998	VALID

VARIBEL	<i>Cognitive Trust (CT)</i>	<i>Performance Employee (PE)</i>	<i>Self Efficacy (SE)</i>	<i>Servant Leadership (SL)</i>	<i>Work Effectiveness (WE)</i>	$\sqrt{AVE}$	KET
ss (WE)							

Berdasarkan tabel 8, dapat dijelaskan bahwa Nilai *Laten Variable Correlation* dapat dilihat dengan membandingkan nilai $\sqrt{AVE}$. Nilai akar AVE harus lebih besar dari nilai korelasi antar variable laten pada baris / kolom yang sama. Jika hasilnya lebih besar maka diskriminan validitas terpenuhi. Selain itu, *Work Effectiveness* memperoleh nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,998, yang jauh lebih besar dibandingkan korelasi tertingginya dengan *Performance Employee* sebesar 0,216.

4. Pengujian Reabilitas

Setelah pengujian validitas diskriminan, variabel pada model juga harus memenuhi pengujian reliabilitas. Pada uji reliabilitas untuk mengetahui instrumen dari suatu variabel dapat membedakan responden yang diukur atau tidak. Adapun hasil uji reliabilitas dari model 2 ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 8. Nilai Uji Reabilitas

Varibel	<i>Croabach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
<i>Cognitive Trust (CT)</i>	0.992	0,994	Reliabel
<i>Performance Employee (PE)</i>	0.951	0,963	Reliabel
<i>Self Efficacy (SE)</i>	0.950	0,968	Reliabel
<i>Servant Leadership (SL)</i>	0.899	0,901	Reliabel
<i>Work Effectiveness (WE)</i>	1.000	1,000	Reliabel

Sumber : Penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian *construct reliability* yang ditampilkan pada tabel 9, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi reliabilitas.

5. Uji Model Fit

Uji model fit dilakukan dengan melihat hasil estimasi *output SmartPLS* versi 4.0.9.9 dibandingkan dengan kriteria seperti penjelasan pada tabel 10.

Tabel 9. Hasil Uji Model Fit

Parameter	<i>Rule Of Thumb</i>	Nilai Parameter	Keterangan
SRMR	Lebih Kecil dari 0,1	0,084	Fit
Chi Square	Chi Square / df ≤ 3 χ^2 statistik $\leq \chi^2$ tabel	$27,363 \geq 3$ $2544.733 \geq 116,511$	Kurang Fit
NFI	Mendekati nilai 1	0,800	Fit
GoF	0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), 0,36 (GoF kuat)	0.238	Fit Kecil
Q ² Predictive Relevance	Q ² > 0: Memiliki predictive relevance Q ² < 0: Kurang Memiliki predictive relevance 0,02 (Lemah), 0,15 (Moderate), 0,35 (Kuat)	Q ² <i>Work Effetiveness</i> 0,017 < 0 Q ² <i>Performance Employee</i> -0,005 < 0	Prediktif lemah

		$Q^2 \text{ Cognitive Trust}$ $0,056 < 0$	
--	--	--	--

Sumber : Penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian kelayakan model yang disajikan pada tabel 10, dapat dijelaskan bahwa model penelitian telah dievaluasi menggunakan beberapa indikator utama *goodness of fit*, yaitu SRMR, Chi-Square/df, NFI, GoF, serta $Q^2 \text{ Predictive Relevance}$.

Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,084, yang masih berada di bawah ambang batas 0,10, menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik antara matriks kovarian yang diprediksi dan data yang diobservasi. Dengan demikian, indikator ini mengkonfirmasi bahwa model secara umum memenuhi kriteria fit.

Nilai *Chi-Square* (χ^2) yang diperoleh sebesar 2544.733 dengan *degree of freedom* (df) sebesar 94, menghasilkan rasio $\chi^2/\text{df} = 27,363$. Nilai ini jauh di atas batas kriteria ≤ 3 , sehingga secara statistik model belum menunjukkan kecocokan yang optimal. Nilai *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,800 menunjukkan hasil yang mendekati nilai ideal 1,0. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki kecocokan struktural yang cukup baik, sehingga hubungan antar variabel laten dalam model dapat dinilai layak untuk diuji lebih lanjut.

Dari sisi kemampuan prediksi, hasil pengujian $Q^2 \text{ Predictive Relevance}$ menunjukkan bahwa seluruh variabel endogen memiliki nilai Q^2 di bawah 0,15, yaitu: *Work Effectiveness* ($Q^2 = 0,017$), *Performance Employee* ($Q^2 = -0,005$), dan *Cognitive Trust* ($Q^2 = 0,056$). Berdasarkan klasifikasi Chin (1998) dalam Hair et al., (2021), nilai Q^2 di bawah 0,02 menunjukkan kemampuan prediktif yang lemah, sedangkan nilai negatif mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sangat rendah terhadap variabel terikat tersebut.

6. Inner Model (Model Struktural)

a) R Square (R^2)

R-Square dalam PLS-SEM digunakan untuk menilai sejauh mana variabel laten independen dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel laten dependen. Nilai R^2 mencerminkan tingkat kekuatan prediktif model secara keseluruhan dan berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin besar menunjukkan kemampuan model yang semakin baik dalam menjelaskan variasi (Sofyani, 2025). Adapun nilai *R-Square* disajikan pada Tabel 11.

Tabel 10. Hasil Uji R Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Cognitive Trust</i>	0,066	0,057
<i>Performance Employee</i>	0,114	0,082
<i>Work Effectiveness</i>	0,033	0,024

Sumber : Penelitian yang diolah 2025

Nilai *R Square* (R^2) untuk variabel *Cognitive Trust* sebesar 0,066, dengan nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 6,6% variasi pada variabel *Cognitive Trust*. Nilai *R Square* untuk variabel *Performance Employee* sebesar 0,114, dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,082. Artinya, sebesar 11,4% variasi pada variabel *Performance Employee* dijelaskan oleh konstruk yang terdapat dalam model struktural, sedangkan 88,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

7. Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Uji signifikansi hubungan dalam PLS-SEM dilakukan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel laten dalam model dapat dianggap signifikan secara statistik. Pengujian *direct effectiveness* dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung antar variabel dalam model struktural. Hasil *bootstrapping* efek langsung (*direct effectiveness*) dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 11. Hasil Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect

	Koefisien Jalur	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
H1	<i>Servant Leadership</i> → <i>Performance Employee</i>	0,272	1,434	0,076	Tidak Signifikan
H2	<i>Self Efficacy</i> → <i>Performance Employee</i>	-0,114	0,948	0,172	Tidak Signifikan
H3	<i>Servant Leadership</i> → <i>Work Effectiveness</i>	-0,181	1,217	0,112	Tidak Signifikan
H4	<i>Work Effectiveness</i> → <i>Performance Employee</i>	0,537	0,523	0,300	Tidak Signifikan
H5	<i>Self Efficacy</i> → <i>Cognitive Trust</i>	0,256	3,976	0,000	Signifikan
H6	<i>Cognitive Trust</i> → <i>Performance Employee</i>	0,134	1,295	0,098	Tidak Signifikan
H7	<i>Work Effectiveness</i> x <i>Servant Leadership</i> → <i>Performance Employee</i>	-0,220	0,298	0,383	Tidak Signifikan (Moderasi Lemah)
H8	<i>Cognitive Trust</i> x <i>Self Efficacy</i> → <i>Performance Employee</i>	-0,046	0,399	0,345	Tidak Signifikan (Moderasi Lemah)

Sumber : Penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* pada model struktural, diperoleh hasil sebagai berikut:

- H1: Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Performance Employee*
Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Performance Employee*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,272, *t-statistic* 1,434 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,076 ($> 0,05$). Nilai tersebut mengindikasikan bahwa meskipun arah hubungan antara kepemimpinan berbasis pelayanan dan kinerja karyawan bersifat positif, pengaruhnya belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik.
- H2: Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee*
Berdasarkan hasil pengujian, *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Performance Employee*, dengan nilai koefisien jalur -0,114, *t-statistic* 0,948 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,172 ($> 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan diri guru belum secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.
- H3: Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Work Effectiveness*
Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Work Effectiveness*, dengan koefisien jalur -0,181, *t-statistic* 1,217 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,112 ($> 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa penerapan

gaya kepemimpinan pelayan belum cukup efektif dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.

d) H4: Pengaruh *Work Effectiveness* terhadap *Performance Employee*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Effectiveness* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Performance Employee*, dengan nilai koefisien 0,537, *t-statistic* 0,523 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,300 ($> 0,05$). Meskipun arah hubungan positif menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, hubungan tersebut belum signifikan secara statistik.

e) H5: Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Cognitive Trust*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cognitive Trust*, dengan nilai koefisien jalur 0,256, *t-statistic* 3,976 ($> 1,96$), dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan diri yang dimiliki guru, semakin besar pula rasa percaya mereka terhadap kompetensi dan integritas rekan kerja maupun pimpinan.

f) H6: Pengaruh *Cognitive Trust* terhadap *Performance Employee*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Cognitive Trust* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Performance Employee*, dengan nilai koefisien 0,134, *t-statistic* 1,295 ($< 1,96$), dan *p-value* 0,098 ($> 0,05$). Meskipun kepercayaan kognitif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, hubungan ini belum cukup kuat secara statistik.

Hasil *bootstrapping* efek tidak langsung (*indirect effect*) dapat dilihat pada tabel 13 sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect

	Koefisien Jalur	Original Sample	T Statistics	P Value	Keterangan
H7	<i>Work Effectiveness x Servant Leadership -> Performance Employee</i>	-0,220	0,298	0,383	Tidak Signifikan (Moderasi Lemah)
H8	<i>Cognitive Trust x Self Efficacy -> Performance Employee</i>	-0,046	0,399	0,345	Tidak Signifikan (Moderasi Lemah)

Sumber : Penelitian yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* pada model struktural, diperoleh temuan sebagai berikut:

a) H7: Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Performance Employee* melalui *Work Effectiveness*

Hasil pengujian efek interaksi menunjukkan bahwa variabel moderasi *Work Effectiveness* dalam hubungan antara *Servant Leadership* dan *Performance Employee* memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,220 dengan *t-statistic* 0,298 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,383 ($> 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja tidak berperan signifikan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan negatif, efektivitas kerja guru belum terbukti mampu memoderasi secara bermakna pengaruh gaya kepemimpinan berbasis pelayanan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b) H8: Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee* melalui *Cognitive Trust*

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping*, pengaruh interaksi antara *Cognitive Trust* dan *Self-Efficacy* terhadap *Performance Employee* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,046 dengan *t-statistic* 0,399 ($< 1,96$) dan *p-value* 0,345 ($> 0,05$). Temuan ini menunjukkan

bahwa *Cognitive Trust* belum mampu memperkuat hubungan antara keyakinan diri guru (*self-efficacy*) dan kinerja mereka. Dengan kata lain, tingkat kepercayaan kognitif yang dimiliki belum berfungsi sebagai faktor moderasi yang efektif dalam meningkatkan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership*, *self-efficacy*, dan *work effectiveness* memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap *performance employee* di lingkungan sekolah negeri. *Servant leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, karena penerapan kepemimpinan melayani belum menyentuh aspek teknis seperti penyusunan perangkat ajar dan pengelolaan kelas. Meskipun kepala sekolah menunjukkan sikap empati dan pelayanan, tanpa dukungan sistem yang memperkuat profesionalisme guru, dampaknya terhadap kinerja masih terbatas. Hal ini juga tercermin pada pengaruh *self-efficacy* yang menunjukkan hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dimana keyakinan diri guru tidak selalu berujung pada hasil kerja optimal jika tidak disertai dukungan kepala sekolah, fasilitas, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Servant leadership juga ditemukan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *work effectiveness*, menandakan bahwa kepemimpinan melayani lebih berperan dalam membangun hubungan dan kepercayaan interpersonal ketimbang langsung meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, *work effectiveness* sendiri berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, karena masih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan, beban administrasi, dan sistem penilaian kinerja. Sebaliknya, *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cognitive trust*, yang berarti guru dengan keyakinan diri tinggi lebih mudah membangun kepercayaan terhadap rekan kerja maupun pimpinan. Namun, *cognitive trust* belum terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja, karena kepercayaan berbasis kompetensi cenderung berfungsi sebagai faktor mediasi, bukan penentu langsung performa kerja.

Analisis hubungan mediasi juga menunjukkan bahwa baik *work effectiveness* maupun *cognitive trust* belum mampu memperkuat pengaruh *servant leadership* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru. Ketidaksignifikanan ini menandakan bahwa meskipun terdapat kepercayaan dan interaksi positif antarindividu, struktur organisasi yang formal dan hierarkis membatasi pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja. Dalam konteks sekolah negeri, kepercayaan kognitif terhadap pimpinan sering kali berhenti pada tingkat penilaian positif tanpa mendorong peningkatan performa yang nyata. Dengan demikian, kinerja guru yang baik lebih mencerminkan tanggung jawab profesi dan kemandirian individu daripada hasil dari faktor mediasi seperti *work effectiveness* atau *cognitive trust*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap 105 responden guru SMA Negeri di Kecamatan Kabupaten Bekasi, penelitian ini menyimpulkan bahwa model hubungan antar variabel memiliki tingkat kelayakan yang baik. Temuan utama menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru (*Performance Employee*), meskipun tidak seluruh pengaruhnya signifikan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis pelayanan dan keyakinan diri guru merupakan faktor penting dalam membangun perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, *Work Effectiveness* dan *Cognitive Trust* terbukti berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan pelayan dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang efektif dan memiliki kepercayaan terhadap pimpinan cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hasil ini menegaskan bahwa efektivitas kerja dan kepercayaan kognitif tidak hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga penghubung strategis dalam menciptakan performa yang unggul di institusi pendidikan.

REFERENSI

- Alfidyah, M. (2025). *Hubungan Antara Self-Efficacy dan Kinerja Guru pada Pelaksanaan Pembelajaran Kurikulum Merdeka*. 1(1), 1–9.
- Gandasacita, I., & Asy, H. (2024). *Konsep dan Implementasi Servant Leadership dalam Kepemimpinan Modern*. 5(2), 241–247.
- Gani, W. I., & Djafri, N. (2024). *Efektivitas Hubungan Kerja Guru di SDN 4 Asparaga Kabupaten Gorontalo*. 2.
- Mulyono, D. T., Ilhami, S. D., & Rosyid, S. (2025). *MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI EFIKASI DIRI DAN PERILAKU KERJA INOVATIF : MODEL MEDIASI*. 2(3), 77–89.
- Nurjanah, R., & Asy'ari, H. (2024). *SERVANT LEADERSHIP SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN*. 4(4), 247–255.
- Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). *Pengaruh Self Efficacy , Self Esteem , Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya*. 3.
- Rivi, R., Junaidi, & Wardi, J. (2025). *KEPERCAYAAN AFEKTIF DAN KEPERCAYAAN KOGNITIF*. 4(1), 1004–1026.
- Sofyani, H. (2025). *Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei*. 9(1). <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfaabeta.
- Swajarna. (2022). *Populasi-Sampel, Teknik Sampling & bias dalam Penelitian*. Penerbit ANDI.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA