

**THE ROLE OF SELF-EFFICACY AND STRENGTHENING COMPETENCE  
IN WORK ENGAGEMENT AT TEACHING STAFF SMAN 5 MATARAM**

**PERAN SELF-EFFICACY DAN PENGUATAN COMPETENCE TERHADAP  
WORK ENGAGEMENT TENAGA PENGAJAR SMAN 5 MATARAM**

**Faris Hamzah<sup>1</sup>, Santi Nururly<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

[faris110201@gmail.com](mailto:faris110201@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Work engagement is critical to improving teaching quality and student learning outcomes, especially in high-performing schools. Self-efficacy impacts work engagement, and competence variables moderate this relationship for teaching staff. This study aims to analyze the effect of self-efficacy on work engagement and the role of competence in moderating the relationship between the two. The study used a quantitative approach with an associative method, involving 55 teaching staff as samples. Data were collected through questionnaires, analyzed using moderation regression techniques, and effectively analyzed with the SmartPLS 4 application. The results showed that self-efficacy positively and significantly affects work engagement. In addition, competence significantly strengthens the relationship, where the impact of self-efficacy on work engagement is more substantial in teaching staff with high levels of competence. The conclusion of this study is the importance of developing the competence of teaching staff to strengthen work engagement through increasing self-efficacy. The practical implications of this study include recommendations for school management and educational policymakers to focus on improving teaching staff competencies to achieve more optimal work engagement.*

**Keywords:** Work Engagement; Self-Efficacy; Competence

**ABSTRAK**

Keterlibatan kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik, terutama di sekolah-sekolah yang berkinerja tinggi. Efikasi diri berdampak pada keterlibatan kerja, dan variabel kompetensi memoderasi hubungan ini untuk tenaga pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keyakinan diri terhadap keterlibatan kerja, serta peran kompetensi dalam memoderasi hubungan antara keduanya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, melibatkan 55 tenaga pengajar sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik regresi moderasi serta diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Selain itu, kompetensi secara signifikan memperkuat hubungan tersebut, di mana pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja semakin kuat pada tenaga pengajar dengan tingkat kompetensi yang tinggi. Simpulan dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan kompetensi tenaga pengajar untuk memperkuat keterlibatan kerja melalui peningkatan efikasi diri. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup rekomendasi bagi manajemen sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan untuk fokus pada peningkatan kompetensi tenaga pengajar guna mencapai keterlibatan kerja yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** Keterlibatan Kerja; Efikasi Diri; Kompetensi

## PENDAHULUAN

Dalam konteks perubahan global yang cepat, pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks (Shrivastava et al., 2020). Kemajuan teknologi yang pesat, disertai dengan tuntutan masyarakat yang meningkat, menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan (Moscardini et al., 2022). Pendidikan kini dipahami sebagai investasi jangka panjang yang strategis, yang bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten tetapi juga inovatif (Alfawaire & Atan, 2021). Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus berfungsi tidak hanya sebagai penyedia pengetahuan, tetapi juga sebagai pengembang nilai-nilai seperti kreativitas, pemikiran kritis, dan kolaborasi di antara siswa (Mróz & Oczkiewicz, 2021).

Tenaga pengajar memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, mereka tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga bertanggung jawab dalam membentuk karakter siswa dan menciptakan iklim belajar yang positif (Indartiningsih, 2023). *Work engagement* atau keterlibatan kerja tenaga pengajar menjadi salah satu faktor yang krusial dalam proses pendidikan. Pohan (2020) menyatakan bahwa tenaga pengajar yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dapat berfungsi sebagai fasilitator pembelajaran yang aktif, sehingga mampu memotivasi siswa dan membantu mereka mengembangkan potensi secara optimal.

Shabir (2015) berargumen bahwa seorang tenaga pengajar profesional harus mampu menjalankan tanggung jawabnya tidak hanya kepada peserta didik, tetapi juga kepada orang tua, masyarakat, dan negara. Dalam konteks ini, *work engagement* dapat dilihat sebagai investasi yang tidak hanya bermanfaat bagi tenaga pengajar, tetapi juga berdampak pada

keberhasilan siswa dan reputasi lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian telah menunjukkan bahwa *self-efficacy*, atau keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan, berperan sebagai prediktor positif bagi *work engagement*. Bandura (2023) menyatakan bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan menganggap tugas yang sulit sebagai peluang untuk berkembang. Hal ini juga sejalan dengan temuan McKeown & Cochrane (2017) yang menunjukkan bahwa tenaga pengajar dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih kreatif, antusias, dan produktif dalam mengajar.

Selain *self-efficacy*, *competence* atau kompetensi juga merupakan faktor kunci yang dapat memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. Yendrawati (2013) mendefinisikan *competence* sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan fungsi tertentu dengan efektif dan efisien. *Competence* yang memadai tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri tenaga pengajar, tetapi juga memungkinkan mereka untuk berpartisipasi lebih aktif dalam berbagai aspek pendidikan, mulai dari perencanaan pembelajaran hingga evaluasi hasil belajar.

SMAN 5 Mataram menunjukkan fenomena menarik dalam hal *work engagement* yang tinggi di kalangan tenaga pengajarnya, yang merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar. Sebagai salah satu sekolah unggulan di Nusa Tenggara Barat, para tenaga pengajar SMAN 5 Mataram tidak hanya sekadar menjalankan tugas formal, tetapi mereka juga menunjukkan komitmen yang mendalam melalui partisipasi aktif dan kehadiran yang konsisten. Tingginya keterlibatan ini tampak dalam peran mereka sebagai pendidik sekaligus mentor yang mendukung pengembangan karakter dan

potensi akademik maupun non-akademik siswa. Tingkat keterlibatan mereka dapat diukur secara konkret melalui rekapitulasi kehadiran yang menunjukkan kesungguhan para tenaga pengajar dalam menjalankan peran mereka secara maksimal di SMAN 5 Mataram.

**Tabel 1 Rekapitulasi Kehadiran Tenaga Pengajar SMAN 5 Mataram**

No.	Periode	Wajib Hadir (hari)	Jumlah Hadir (hari)	Percentase
1.	Januari	1.586	1.502	95%
2.	Februari	1.281	1.207	94%
3.	Maret	1.334	1.224	92%
4.	April	1.064	964	91%
5.	Mei	1.254	1.167	93%
6.	Juni	1.176	1.058	90%
7.	Juli	1.512	1.426	94%
8.	Agustus	1.458	1.399	94%

Sumber: Manajemen SMAN 5 Mataram

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* tenaga pengajar tetap tinggi sepanjang delapan bulan pertama tahun 2024. Keterlibatan mereka dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan bakat siswa mencerminkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran *self-efficacy* dan kompetensi dalam memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement* tenaga pengajar di SMAN 5 Mataram. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan tenaga pengajar dan implikasinya bagi peningkatan kualitas pendidikan, serta memberikan rekomendasi bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif di masa mendatang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Work Engagement**

*Work engagement*, menurut Kahn (Heryawan et al., 2021; Kahn, 1990), menggambarkan sejauh mana individu terlibat dalam peran mereka di dalam organisasi, memungkinkan mereka untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif,

dan emosional dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Bakker (2022) mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi tingkat *work engagement* yaitu: *Job Demands*, yang mencakup tuntutan pekerjaan yang memerlukan upaya; *Job Resources*, yang mencakup sumber daya yang mendukung individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka; *Salience of Job Resource*, yang menekankan pentingnya sumber daya pekerjaan bagi individu; dan *Personal Resources*, yang mencakup karakteristik individu yang berkaitan dengan kepercayaan diri dan kemampuan untuk memengaruhi lingkungan mereka, seperti *self-efficacy*, *organizational-based self-esteem*, *optimism*, dan *personality*.

Untuk mengukur *work engagement*, Schaufeli dan Bakker (Dunlop & Scheepers, 2023; Schaufeli & Bakker, 2004) mengemukakan tiga indikator utama, yaitu: *Vigor*, yang mencerminkan energi dan ketahanan mental; *Dedication*, yang menunjukkan keterlibatan mendalam yang ditandai oleh antusiasme dan kebanggaan; serta *Absorption*, yang menggambarkan konsentrasi penuh dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan individu mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari tugas yang diemban.

### **Self-Efficacy**

Bandura (2023) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Penelitian sebelumnya oleh Bandura dan Adams (Bandura & Adams, 1977; Rochmawati et al., 2023) menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung melihat tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dihadapi, bukan sebagai ancaman yang harus dihindari. Hal ini menyoroti peran vital *self-efficacy* dalam membentuk sikap dan perilaku individu dalam menghadapi kesulitan. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang

kuat lebih mampu mengambil inisiatif dan berkomitmen untuk menyelesaikan tantangan, yang berkontribusi pada peningkatan prestasi dan pertumbuhan pribadi.

Selain itu, Efendi (2013) mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat memperkuat *self-efficacy*, seperti dukungan sosial dari keluarga, teman, dan rekan kerja, yang berperan penting dalam meningkatkan kepercayaan diri; motivasi, baik internal maupun eksternal, juga sangat mempengaruhi komitmen individu untuk mencapai tujuan; disiplin dan tanggung jawab membantu individu tetap fokus dan konsisten, sementara tingkat kompetensi yang dimiliki memperkuat keyakinan mereka dalam menghadapi berbagai situasi; memiliki visi dan misi yang jelas mendorong komitmen, sedangkan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai serta kesehatan fisik yang baik mendukung pencapaian tujuan; dan sikap bersyukur dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan memengaruhi cara pandang individu terhadap tantangan.

Bandura (2023) juga mengidentifikasi tiga indikator utama dari *self-efficacy*: *Level/Magnitude*, yang menggambarkan keyakinan individu dalam menghadapi tugas sulit; *Strength*, yang mencerminkan ketahanan dalam mencapai tujuan meskipun dihadapkan pada tantangan; dan *Generality*, yang menunjukkan kemampuan individu untuk menerapkan keyakinan diri di berbagai situasi. Ketiga indikator ini saling berinteraksi dan membentuk landasan bagi individu dalam mengatasi tantangan serta meraih keberhasilan yang lebih besar.

### Competence

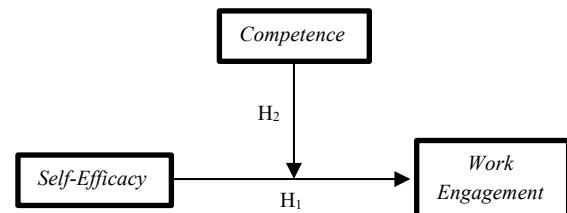
Yendrawati (2013) menyatakan bahwa *competence* pekerja mencakup kemampuan individu, organisasi, atau sistem dalam melaksanakan fungsi dan kewenangan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, menekankan signifikansi kompetensi dalam operasional organisasi. Sementara itu, Kurnianingsih et

al. (2017) menambahkan bahwa *competence* melibatkan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan dengan benar, yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Smith et al. (2019) juga mengidentifikasi indikator penting dari *competence*, termasuk pengetahuan, yang berkaitan dengan kesadaran kognitif; pemahaman, yang mencerminkan kedalaman kognitif dan afektif; serta keterampilan, yang menggambarkan kemampuan praktis dalam tugas. Indikator lainnya adalah nilai, yang mencerminkan standar perilaku seperti kejujuran dan tanggung jawab; sikap, yang menunjukkan reaksi positif atau negatif terhadap rasa hormat eksternal; dan minat, yang mengindikasikan keinginan individu untuk terlibat dalam suatu kegiatan. Keseluruhan indikator ini memberikan pandangan menyeluruh mengenai kompetensi individu dalam konteks pekerjaan dan pengembangan diri.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual dan hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, dengan tujuan untuk memberikan pemahaman sistematis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Fokus penelitian ini meliputi:



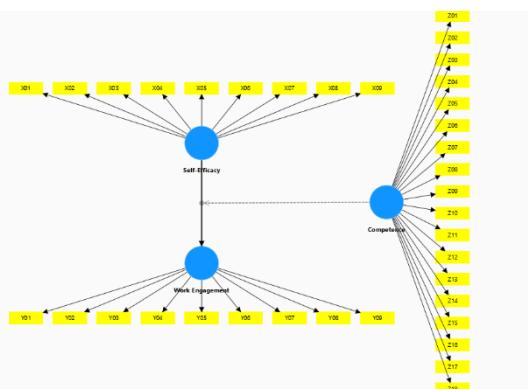
**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

H<sub>1</sub>: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* tenaga pengajar SMAN 5 Mataram

H<sub>2</sub>: *Competence* menguatkan pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* tenaga pengajar SMAN 5 Mataram

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan dilaksanakan di SMAN 5 Mataram, yang berlokasi di Jl. Puring, No. 8-16, Mataram Barat, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Dalam studi ini, diterapkan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi, sehingga semua 55 tenaga pengajar di institusi tersebut terlibat sebagai responden tanpa ada yang terlewatkan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada para tenaga pengajar melalui Google Form, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi moderasi. Proses analisis ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4, yang memungkinkan evaluasi hubungan antara variabel secara komprehensif.



Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

## Gambar 2 Analisis Model PLS

## **HASIL PENELITIAN**

### **Convergent Validity**

Yamin (2023) menjelaskan bahwa *Loading Factor* atau *Outer Loading* adalah ukuran statistik yang menunjukkan korelasi antara setiap item dalam instrumen pengukuran dengan konstruk laten. Penelitian ini mengikuti pedoman Hair et al. (2019), yang menetapkan bahwa nilai *Loading Factor*  $\geq 0,70$  dianggap dapat diterima.

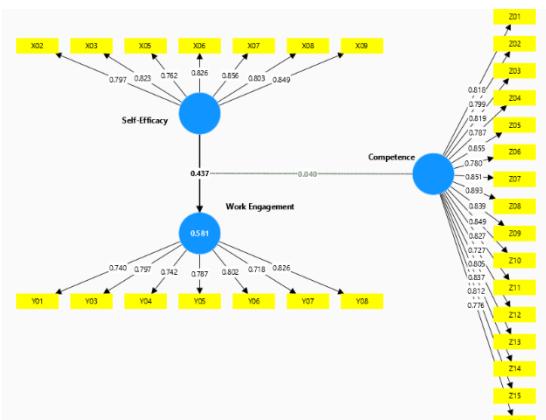
**Tabel 2 Output Outer Loading**

	Work Engagement	Self-Efficacy	Competence
Y01	0.740		
Y03	0.797		

<b>Y04</b>	0.742
<b>Y05</b>	0.787
<b>Y06</b>	0.802
<b>Y07</b>	0.718
<b>Y08</b>	0.826
<b>X02</b>	0.797
<b>X03</b>	0.823
<b>X05</b>	0.762
<b>X06</b>	0.826
<b>X07</b>	0.856
<b>X08</b>	0.803
<b>X09</b>	0.849
<b>Z01</b>	0.818
<b>Z02</b>	0.799
<b>Z03</b>	0.819
<b>Z04</b>	0.787
<b>Z05</b>	0.855
<b>Z06</b>	0.780
<b>Z07</b>	0.851
<b>Z08</b>	0.893
<b>Z09</b>	0.839
<b>Z10</b>	0.849
<b>Z11</b>	0.827
<b>Z12</b>	0.727
<b>Z13</b>	0.805
<b>Z14</b>	0.837
<b>Z15</b>	0.812
<b>Z16</b>	0.776

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

Peneliti melakukan pengujian data hingga tiga kali untuk memastikan bahwa seluruh nilai *Loading Factor* berada di atas 0,70, sesuai dengan standar validitas yang ditetapkan. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat enam item, yaitu Y02, Y09, X01, X04, Z17, dan Z18, yang tidak memenuhi kriteria minimum dan, oleh karena itu, harus dihapus dari analisis lebih lanjut. Dengan mengeluarkan item-item yang tidak valid ini, penelitian dapat mencapai hasil yang lebih akurat dan sesuai dengan kriteria validitas yang diharapkan.



Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

**Gambar 3 *Output Loading Factor***

Berdasarkan Gambar 3 *Output Loading Factor*, dapat disimpulkan bahwa

semua indikator lainnya pada setiap konstruk telah memenuhi standar *Convergent Validity*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Loading Factor* untuk setiap item yang mencapai lebih dari 0,70, sesuai dengan batas minimum yang ditetapkan untuk validitas konvergen. Dengan demikian, semua indikator yang tersisa dapat dianggap valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud, mendukung keandalan hasil penelitian ini.

### Composite Reliability

Yamin (2023) menyatakan bahwa *Composite Reliability* lebih baik daripada *Cronbach's Alpha* untuk menguji validitas konvergen dalam model reflektif, karena *Composite Reliability* mengukur reliabilitas sesungguhnya, sementara *Cronbach's Alpha* hanya mengukur batas bawahnya (Binus University School of Accounting, 2021). Hair et al. (2019) merekomendasikan nilai *Composite Reliability*  $\geq 0,70$ .

**Tabel 3 Output Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Work Engagement	0.967	0.969
Self-Efficacy	0.917	0.920
Competence	0.888	0.894

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk semua variabel telah memenuhi standar keandalan yang memadai, dengan setiap variabel menunjukkan nilai di atas ambang batas 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan sebagai instrumen pengukuran. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dianggap reliabel dalam mengukur konstruk yang diidentifikasi, memberikan dukungan yang kuat terhadap keakuratan hasil yang diperoleh.

### Average Variance Extracted

*Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan seberapa efektif sebuah variabel menjelaskan variasi dari semua item yang digunakan untuk pengukurannya, yang mencerminkan sejauh mana item-item tersebut mewakili variabel tersebut (Yamin, 2023). Nilai AVE yang tinggi menandakan validitas konvergen yang baik. Hair et al. (2019) menyatakan bahwa nilai AVE dianggap memadai jika  $\geq 0,50$ .

**Tabel 4 Output Average Variance Extracted**

	Average Variance Extracted
Work Engagement	0.669
Self-Efficacy	0.668
Competence	0.599

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk ketiga variabel menunjukkan angka di atas 0,5, yang mengindikasikan adanya validitas konvergen yang baik. Ini berarti bahwa setiap variabel laten mampu menjelaskan lebih dari 50% dari variansi rata-rata yang terdapat pada indikator-indikator yang terkait. Dengan demikian, nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk yang dianalisis dapat dengan memadai menggambarkan variasi yang ada, memberikan bukti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kekuatan dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Keberhasilan dalam mencapai validitas konvergen ini juga menunjukkan bahwa indikator yang digunakan relevan dan efektif dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

### R-Square

Menurut Yamin (2023), nilai  $R^2$  mencerminkan pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen. Hair et al. (2019) menambahkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,75 menunjukkan pengaruh yang tinggi, 0,50 menunjukkan pengaruh moderat, dan 0,25 menunjukkan pengaruh yang lemah.

**Tabel 5 Output R-Square**

	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted
Work Engagement	0,581	0,556

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai R<sup>2</sup> untuk variabel *work engagement* adalah 0,581, yang menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kinerja yang baik dan substansial, karena mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas yang ada. Dengan kata lain, *self-efficacy* dapat menjelaskan 58% dari variabilitas dalam konstruk *work engagement*, sedangkan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam hipotesis penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun *self-efficacy* memainkan peran yang penting dalam meningkatkan *work engagement*, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berkontribusi pada variasi *work engagement* yang belum diteliti. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi dan mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

### Hypothesis Testing

Salah satu kelebihan SmartPLS 4 adalah kemampuannya untuk mengolah data yang tidak terdistribusi normal. Oleh karena itu, untuk menguji hipotesis, SmartPLS 4 memanfaatkan metode bootstrapping. Metode ini berfungsi dengan mengambil sampel secara berulang dari data asli (*resampling*) untuk menghasilkan distribusi sampling yang sintetik (Yamin, 2023).

**Tabel 6 Output Hypothesis Testing**

Hipotesis	Original Sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Self-Efficacy -> Work Engagement	0,437	4,974	0,044	H <sub>1</sub> diterima
Competence x Self-Efficacy -> Work Engagement	0,523	3,026	0,000	H <sub>2</sub> diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4

Dalam model analisis PLS, hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai P values berada di bawah 0,05 dan nilai T

statistics melebihi 1,96. Hasil penelitian menunjukkan:

1. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, dengan nilai koefisien 0,437 dan T statistics  $4,974 > 1,96$ , serta P values sebesar  $0,044 < 0,05$ . Hipotesis satu (H<sub>1</sub>) di terima
2. *Competence* secara signifikan memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*, dengan koefisien jalur moderasi sebesar 0,523 dan T statistics  $3,026 > 1,96$ , serta P values  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai interaksi antara *competence* dan *self-efficacy* terhadap *work engagement* adalah 0,523, hal ini menunjukkan bahwa *competence* secara signifikan memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*. Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>) di terima

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* tenaga pengajar di SMAN 5 Mataram, dengan koefisien pengaruh sebesar 0,368, T statistics  $2,853 > 1,96$ , dan P-value  $0,001 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi berkontribusi pada peningkatan keterlibatan pengajar dalam pekerjaan mereka.

Tenaga pengajar SMAN 5 Mataram dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan dalam kegiatan mengajar. Kepercayaan diri ini tidak hanya membuat mereka lebih siap mengatasi hambatan, tetapi juga meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap tanggung jawab profesional mereka. Di SMAN 5 Mataram, *self-efficacy* yang tinggi pada tenaga pengajar ini terbukti menjadi faktor penting dalam

meningkatkan *work engagement*, yang tampak dari kesungguhan mereka dalam menjalankan peran sebagai pendidik dan mentor. Dengan demikian, *self-efficacy* yang kuat pada tenaga pengajar SMAN 5 Mataram memainkan peran sentral dalam menciptakan *work engagement* yang optimal, mendukung iklim pembelajaran yang produktif dan inspiratif bagi para siswa (Shu, 2022).

Penelitian Turpo et al. (2022) mendukung hasil ini, menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi prediktor positif *work engagement*, sementara Garcia et al. (2024) menegaskan bahwa rasa percaya diri penting untuk meningkatkan dedikasi di kalangan pendidik. Kong (2021) juga mencatat hubungan positif antara *self-efficacy* dan *work engagement*, di mana tenaga pengajar yang merasa mampu lebih terlibat dalam pengembangan tugas. Namun, Purbosari & Suharti (2024) melaporkan temuan berbeda, yang menunjukkan pengaruh negatif *self-efficacy* terhadap *work engagement* pegawai, kemungkinan dipengaruhi oleh konteks pekerjaan atau karakteristik lingkungan kerja yang berbeda.

### **Competence Memoderasi Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *competence* secara signifikan memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* tenaga pengajar di SMAN 5 Mataram, dengan koefisien moderasi sebesar 0,523, T-statistics  $3,026 > 1,96$ , dan P-value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Ini berarti tenaga pengajar dengan *competence* tinggi cenderung menunjukkan peningkatan *work engagement* yang lebih besar ketika *self-efficacy* mereka juga tinggi.

Bagi tenaga pengajar di SMAN 5 Mataram, *competence* tidak hanya berperan dalam meningkatkan kemampuan mereka menghadapi tantangan di kelas, tetapi juga memperkuat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*. *Competence* yang dimiliki oleh para tenaga pengajar

SMAN 5 Mataram, seperti penguasaan materi, keterampilan komunikasi, dan pengelolaan kelas yang efektif, memungkinkan mereka menerapkan kepercayaan diri dalam mengajar secara lebih optimal. Dengan *competence* yang tinggi, tenaga pengajar tidak hanya merasa lebih siap menghadapi berbagai situasi tetapi juga lebih termotivasi untuk terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka. *Competence* ini bertindak sebagai faktor penguatan dalam pengaruh positif *self-efficacy* terhadap *work engagement*, sehingga memungkinkan *work engagement* yang lebih tinggi di antara tenaga pengajar SMAN 5 Mataram, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan produktif bagi siswa. (Lipscomb et al., 2022).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Changalima & Mwagike (2024) yang menemukan bahwa *staff competence* moderat hubungan antara komunikasi dan efektivitas kerja. Demikian juga, penelitian Djauhar et al. (2023) menunjukkan bahwa *human resource competence* memperkuat pengaruh *teamwork* dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja. Namun, penelitian Schultz (2022) mencatat bahwa *human resource competence* dapat melemahkan pengaruh sistem kontrol internal terhadap kualitas laporan keuangan, menunjukkan bahwa *competence* tidak selalu berfungsi positif sebagai moderator, terutama dalam situasi dengan sistem internal yang sudah efektif. Hasil Hussain et al. (2022) juga sejalan, menunjukkan bahwa *entrepreneurial competence* tidak signifikan memoderasi hubungan antara penggunaan *e-commerce* dan kinerja UKM, menandakan bahwa faktor lain, seperti strategi pemasaran digital dan infrastruktur teknologi, lebih berpengaruh terhadap kinerja bisnis dibandingkan *competence* itu sendiri.

### **PENUTUP**

#### **Simpulan**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, terdapat dua temuan utama yang

dapat diambil dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* tenaga pengajar di SMAN 5 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan *work engagement*.
2. *Competence* ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*. Ini berarti bahwa kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga pengajar akan meningkatkan pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*. Dengan kata lain, *competence* yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari *self-efficacy* terhadap *work engagement*, menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih produktif dan inspiratif di SMAN 5 Mataram.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan lokasi dan menambah jumlah responden di sekolah lain untuk meningkatkan relevansi dan potensi generalisasi temuan, serta mempertimbangkan perlunya variabel tambahan, seperti motivasi kerja dan iklim organisasi, yang akan memberikan gambaran lebih komprehensif terhadap kontribusi pada peningkatan kualitas tenaga pengajar.

## Saran

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen SMAN 5 Mataram dalam pengambilan keputusan:

1. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan melalui penghargaan atas pencapaian kecil dan pengakuan dari rekan serta manajemen sangat penting. Selain itu, mendorong keseimbangan kerja-hidup dan memberikan umpan balik positif akan meningkatkan energi, semangat, dan motivasi mereka.
2. Manajemen perlu menyelenggarakan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru. Hal ini akan membantu tenaga pengajar merasa lebih kompeten dan percaya diri

dalam menjalankan tugas mereka yang terbilang sulit.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan lokasi dan menambah jumlah responden di sekolah lain untuk meningkatkan relevansi dan potensi generalisasi temuan, serta mempertimbangkan perlunya variabel tambahan, seperti motivasi kerja dan iklim organisasi, yang akan memberikan gambaran lebih komprehensif terhadap kontribusi pada peningkatan kualitas tenaga pengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role of Organizational Innovation. *Sustainability*, 13(15), hlm. 8445.
- Bakker, A. B. (2022). The Social Psychology of Work Engagement: State of the Field. *Career Development International*, 27(1), hlm. 36–53.
- Bandura, A. (2023). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. *Principles of Organizational Behavior: The Handbook of Evidence-Based Management 3rd Edition*, hlm. 113–135.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive therapy and research*, 1(4), hlm. 287–310.
- Binus University School of Accounting. (2021). *Memahami Composite Reliability Dalam Penelitian Ilmiah*. <https://accounting.binus.ac.id>.
- Changalima, I. A., & Mwagike, L. R. (2024). The Moderating Role of Staff Competency on Communication and the Effectiveness of Force Account Approach: An Empirical Study from Tanzania. *Cogent Social Sciences*,

- 10(1).
- Djauhar, R. S., Sirat, A. H., & Jabid, A. W. (2023). *The Role Of Human Resources Competency Moderating The Effect Of Teamwork And Employee Engagement On The Performance Of Sub-District Office Employees At Kota Ternate*. 12(03), hlm. 427–436.
- Dunlop, R., & Scheepers, C. B. (2023). The Influence of Female Agentic and Communal Leadership on Work Engagement: Vigour, Dedication and Absorption. *Management research review*, 46(3), hlm. 437–466.
- Efendi, R. (2013). Self-Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(2).
- García, W. C. M., Vallejos, M., Sanchez, L. Z. S., García, S. B. M., Lozada, O. R., & García, M. M. (2024). Depression, Professional Self-Efficacy, and Job Performance as Predictors of Life Satisfaction: The Mediating Role of Work Engagement in Nurses. *Frontiers in Public Health*, 12.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*.
- Heryawan, M., Suyono, J., Aini, N., & Elisabeth, D. R. (2021). Spiritual Leadership and Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Ieomsociety.Org*, hlm. 3261–3269.
- Hussain, A., Akbar, M., Shahzad, A., Poulova, P., Akbar, A., & Hassan, R. (2022). E-Commerce and SME Performance: The Moderating Influence of Entrepreneurial Competencies. *Administrative Sciences*, 12(1).
- Indartiningsih, D. (2023). Kualitas Guru di Indonesia dan Korea Selatan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(5).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.
- Academy of Management Journal*, 33(4), hlm. 692–724.
- Kong, X. (2021). Chinese English as a Foreign Language Teachers' Self-Efficacy and Psychological Well-Being as Predictors of Their Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12(November).
- Kurnianingsih, F., Edison, E., & Safitri, D. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMRAH Press, Tanjung Pinang.
- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Childhood Teachers' Self-Efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Education Journal*, 50(4), hlm. 675–685.
- McKeown, T., & Cochrane, R. (2017). Independent professionals and the potential for HRM innovation. *Personnel Review*, 46(7), hlm. 1414–1433.
- Moscardini, A. O., Strachan, R., & Vlasova, T. (2022). The Role of Universities in Modern Society. *Studies in Higher Education*, 47(4), hlm. 812–830.
- Mróz, A., & Ocetkiewicz, I. (2021). Creativity for Sustainability: How do Polish Teachers Develop Students' Creativity Competence? Analysis of Research Results. *Sustainability*, 13(2), hlm. 571.
- Pohan, A. E. (2020). *Konsep Pembelajaran Daring Berbasis Pendekatan Ilmiah*. CV Sarnu Untung, Purwodadi.
- Purbosari, C., & Suharti, L. (2024). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), hlm. 5414–5436.
- Ringle, C. M., & Michael, J. (2024). *Model Fit - Fit Measures in SmartPLS*.

- SmartPLS 4. <https://www.smartpls.com>.
- Rochmawati, L., Fatmawati, & Sukma, M. M. (2023). Motivation, Anxiety, and Self-Efficacy in Learning Aviation English: A Study of Indonesian Aviation Cadets. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, 8(1), hlm. 40.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), hlm. 293–315.
- Schultz, G. (2022). *The Relationship between Student Academic Self-Efficacy and Academic Success of Adult Online Undergraduate Learners*. South University.
- Shabir, M. (2015). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru). *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasr Islam*, hlm. 221–232.
- Shrivastava, P., Smith, M. S., O'Brien, K., & Zsolnai, L. (2020). Transforming Sustainability Science to Generate Positive Social and Environmental Change Globally. *One Earth*, 2(4), hlm. 329–340.
- Shu, K. (2022). Teachers' Commitment and Self-Efficacy as Predictors of Work Engagement and Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 13, 850204.
- Smith, B., Hernandez, M., & Gordon, J. (2019). Competency-Based Learning in 2018. In *Advanced Distributed Learning Initiative*. ERIC.
- Turpo, D. B., Velasquez, R. Q., Ticona, D. F., Saintila, J., Mamani, P. G. R., Vega, S. H., García, M. M., & García, W. C. M. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13.
- Yamin, S. (2023). *Olah Data Statistik: SmartPLS 3 SmartPLS 4 AMOS & STATA (III)*. PT. Dewangga Energi Internasional, Bekasi.
- Yendrawati, R. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan dengan Faktor Eksternal sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 17(2).