



Model manajemen pendidikan berbasis efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi untuk optimalisasi kinerja guru bimbingan dan konseling

Author Name(s): Erwin Erlangga

Publication details, including author guidelines

URL: <https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/about/submissions#authorGuidelines>

Editor: Khairul Bariyyah

Article History

Received: 02 Sept 2024

Revised: 16 Jan 2025

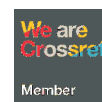
Accepted: 17 Feb 2025

How to cite this article (APA)

Erlangga, E. (2025). Model manajemen pendidikan berbasis efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi untuk optimalisasi kinerja guru bimbingan dan konseling. Jurnal Konseling dan Pendidikan. 13(1), 102-119. <https://doi.org/10.29210/1134400>

The readers can link to article via <https://doi.org/10.29210/1134400>

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (as publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors and are not the views of or endorsed by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information. Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy shall not be liable for any losses, actions, claims, proceedings, demands, costs, expenses, damages, and other liabilities whatsoever or howsoever caused arising directly or indirectly in connection with, in relation to, or arising out of the use of the content.

Jurnal Konseling dan Pendidikan is published by Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy comply with the [Principles of Transparency and Best Practice in Scholarly Publishing](#) at all stages of the publication process. Jurnal Konseling dan Pendidikan also may contain links to web sites operated by other parties. These links are provided purely for educational purpose.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Copyright by Erlangga, E. (2025).

The author(s) whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Jurnal Konseling dan Pendidikan

ISSN 2337-6740 (Print) | ISSN 2337-6880 (Electronic)



Model manajemen pendidikan berbasis efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi untuk optimalisasi kinerja guru bimbingan dan konseling

Erwin Erlangga*)

Universitas Semarang, Indonesia

ABSTRACT

Penelitian ini mengembangkan model manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling dengan menganalisis pengaruh efikasi diri, penerimaan diri, regulasi emosi, dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memengaruhi motivasi (0,607) dan regulasi emosi (0,777), sementara penerimaan diri berkontribusi terhadap motivasi (0,694), efikasi diri (0,809), dan kinerja (0,691). Regulasi emosi meningkatkan motivasi (0,691) dan kinerja (0,634), sedangkan motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (0,434). Analisis jalur mediasi menunjukkan efek tidak langsung melalui efikasi diri (0,030), penerimaan diri (0,088), dan regulasi emosi (0,300). Penerimaan diri menjadi fondasi utama dalam pengembangan efikasi diri dan regulasi emosi untuk mendukung motivasi dan kinerja. Model ini memberikan wawasan strategis bagi pengembangan kebijakan pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru bimbingan dan konseling.

Keywords:

Manajemen pendidikan guru
Efikasi diri
Penerimaan diri
Regulasi emosi
Motivasi
Kinerja guru bimbingan dan konseling

Corresponding Author:

Erwin Erlangga,
Universitas Semarang
Email: erwinerlangga@usm.ac.id

Pendahuluan

Globalisasi telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Sistem pendidikan dituntut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga memiliki kemampuan sosial dan emosional yang mumpuni (Aristin et al., 2024). Dalam konteks ini, guru bimbingan dan konseling (BK) memainkan peran strategis sebagai fasilitator pengembangan karakter dan penyeimbang emosi siswa. Namun, peran penting ini sering kali belum mendapatkan perhatian yang memadai dalam pengelolaan pendidikan, khususnya di tingkat menengah di Jawa Tengah (Ratnasari et al., 2023).

Guru BK dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, minimnya pelatihan berkelanjutan, serta kurangnya dukungan manajerial. Berdasarkan survei yang dilakukan di beberapa sekolah di Jawa Tengah, ditemukan bahwa 65% guru BK merasa kesulitan menjalankan tugas karena kurangnya pelatihan regulasi emosi, sementara 72% lainnya mengakui bahwa efikasi diri mereka rendah akibat beban kerja yang tidak seimbang. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas layanan yang mereka berikan kepada siswa (Suranto & Sugiarti, 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa celah dalam literatur dan praktik. Studi sebelumnya telah menyoroti pentingnya manajemen pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru (Khairani et al., 2024). Namun, masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan pendekatan psikologis seperti efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi dalam konteks manajemen pendidikan untuk guru BK (Sugiarti & Riana, 2020). Penelitian ini mencoba mengisi kekurangan

tersebut dengan mengembangkan model manajemen pendidikan berbasis pendekatan psikologis yang dirancang khusus untuk meningkatkan kinerja guru BK.

Model yang dikembangkan didasarkan pada teori efikasi diri yang menekankan pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuan mereka, serta teori regulasi (Aristin et al., 2024). yang menyoroti peran pengelolaan emosi dalam mendukung kinerja. Dalam konteks ini, penerimaan diri juga dianggap sebagai fondasi penting yang mendukung efikasi diri dan regulasi emosi (Octavia & Sugiarti, 2023).

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatannya yang holistik, dengan mengintegrasikan variabel-variabel psikologis dan manajerial dalam satu model yang dirancang khusus untuk guru BK. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan memberikan solusi nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru BK, khususnya di Jawa Tengah (Rahayu & Sugiarti, 2023).

Pendidikan merupakan pilar utama dalam mencetak generasi berkualitas yang mampu bersaing di era global (Rochmawati et al., 2024). Guru sebagai salah satu elemen kunci dalam pendidikan memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan terciptanya lingkungan belajar yang kondusif (Ade Machnun Saputra, 2020). Khususnya, guru bimbingan dan konseling (BK) memegang peran strategis dalam membantu siswa menghadapi tekanan akademik, sosial, dan emosional Deng, W., & Yu, S. (2022). Dalam konteks ini, optimalisasi kinerja guru BK menjadi penting untuk memastikan keberhasilan layanan pendidikan secara (Sugiarti, Virginita, et al., 2021).

Namun, berbagai studi menunjukkan bahwa kinerja guru BK sering kali menghadapi tantangan besar Chen, L., & Liu, X. (2024). Penelitian oleh (Malau & Sugiarti, 2022). mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dan kurangnya pelatihan memengaruhi kualitas layanan guru BK di sekolah menengah. Sementara itu, studi lain oleh (Indrawati & Sugiarti, 2022) menunjukkan bahwa dukungan manajerial yang minim turut menjadi penyebab rendahnya kinerja mereka. Masalah ini memerlukan pendekatan manajemen pendidikan yang komprehensif untuk mendukung guru BK dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Shanie et al., 2023).

Efikasi diri merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik (Reners et al., 2024). menjelaskan bahwa efikasi diri menentukan sejauh mana individu percaya pada kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Penelitian oleh (Jamal & Sugiarti, 2022). menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi memiliki motivasi kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dalam konteks guru BK, efikasi diri menjadi aspek yang penting untuk mendukung keberhasilan dalam memberikan layanan kepada siswa (Suranto & Sugiarti, 2021).

Selain efikasi diri, penerimaan diri juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Studi oleh (Machnun Saputra & Sugiarti, 2021) menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat penerimaan diri yang tinggi lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan menunjukkan stabilitas emosional yang lebih baik. Penelitian tersebut menegaskan bahwa penerimaan diri bukan hanya aspek psikologis, tetapi juga elemen penting dalam mendukung profesionalisme guru BK (Vofita et al., 2021).

Regulasi emosi adalah faktor lain yang tidak kalah pentingnya (Sugiarti et al., 2024) mengemukakan bahwa regulasi emosi membantu individu mengelola stres dan tekanan dalam situasi kerja yang menantang. Penelitian oleh Kartika dan Setiawan (2022) menunjukkan bahwa guru yang mampu mengatur emosinya dengan baik cenderung memiliki hubungan yang lebih positif dengan siswa, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas layanan konseling. Dalam konteks guru BK, kemampuan regulasi emosi menjadi salah satu keterampilan penting yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas (Sugiarti, Riana, et al., 2020).

Meskipun demikian, studi sebelumnya menunjukkan bahwa model manajemen pendidikan yang secara langsung mengintegrasikan efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi masih sangat terbatas Wong, J. C., & Lau, M. (2024). Sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada

pengelolaan administratif atau peningkatan kompetensi teknis guru (Ardini & Sugiarti, 2024). Misalnya, studi oleh (Febriani & Sugiarti, 2021) hanya membahas manajemen waktu sebagai elemen kunci dalam kinerja guru, tanpa memasukkan aspek psikologis yang mendalam. Hal ini menciptakan celah penelitian yang perlu diisi melalui pendekatan yang lebih holistik (Esteran Damanik, Fendy Suhariadi, 2022).

Penelitian ini juga memperhatikan konteks lokal sebagai basis pengembangan model. Di Jawa Tengah, hasil survei menunjukkan bahwa banyak guru BK merasa kurang didukung secara emosional dan manajerial dalam menjalankan tugasnya (Isyroqul et al., 2022). Kurangnya pelatihan khusus dan keterbatasan sumber daya sering kali menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kualitas layanan mereka. Kondisi ini menunjukkan perlunya model manajemen pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mencakup penguatan psikologis bagi guru BK (Sugiarti, Nerru, et al., 2021).

Model manajemen pendidikan berbasis efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi diharapkan dapat menjadi solusi strategis dalam menghadapi tantangan tersebut Kim, Y., & Park, H. (2024). Model ini tidak hanya memberikan pendekatan praktis untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi juga memperhatikan kebutuhan psikologis mereka (Huda et al., 2023). Dengan mengintegrasikan teori psikologis dan prinsip manajemen pendidikan, penelitian ini bertujuan untuk menciptakan solusi yang lebih holistik dan berbasis bukti (Kartika & Sugiarti, 2021).

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi antara aspek manajemen pendidikan dan pendekatan psikologis yang dirancang khusus untuk guru BK. Dengan menggunakan data empiris dari wilayah Jawa Tengah, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kebijakan pendidikan. Selain itu, model ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan sistem manajemen pendidikan di tingkat nasional.

Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan kontribusi yang signifikan baik dalam literatur akademik maupun praktik pendidikan. Dengan menjawab celah penelitian sebelumnya, model ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru BK, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang lebih baik (Indrawati & Sugiarti, 2022).

Penelitian ini juga menyoroti peran teknologi dalam mendukung implementasi model manajemen pendidikan berbasis psikologis bagi guru BK. Penggunaan teknologi dalam pendidikan telah terbukti meningkatkan efektivitas pembelajaran dan bimbingan konseling (Sugiarti, Nurlaili, et al., 2020). Dengan demikian, model yang dikembangkan dalam penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga mempertimbangkan pemanfaatan teknologi sebagai alat bantu yang dapat mempercepat pencapaian tujuan pendidikan (Fauzi et al., 2023).

Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan psikologis dalam meningkatkan kesejahteraan emosional guru BK. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kesejahteraan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam membimbing siswa (Shanie et al., 2020). Oleh karena itu, model ini dirancang untuk memberikan dukungan psikologis yang lebih baik bagi guru BK guna meningkatkan profesionalisme mereka dalam memberikan layanan konseling (Kurnia et al., 2023).

Implikasi penelitian ini terhadap kebijakan pendidikan sangat signifikan. Dalam beberapa tahun terakhir, kebijakan pendidikan di Indonesia semakin menekankan pentingnya peran guru BK dalam mendukung perkembangan psikososial siswa (Putra & Sugiarti, 2023). Model ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi perumusan kebijakan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kualitas layanan bimbingan dan konseling di sekolah (Damanik et al., 2023).

Lebih lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kurikulum pendidikan yang lebih adaptif. Dengan mempertimbangkan kebutuhan psikologis dan manajerial guru BK, model ini dapat diintegrasikan ke dalam program pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru BK (Lailah et al., 2024). Kurikulum yang berbasis pada temuan penelitian ini

dapat meningkatkan efektivitas pelatihan guru BK dalam menangani permasalahan siswa secara lebih sistematis (Nabila & Sugiarti, 2023).

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini juga dapat berkontribusi dalam peningkatan budaya sekolah yang positif. Studi menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan emosional guru dan siswa dapat meningkatkan motivasi belajar serta mengurangi tingkat stres akademik (Robbins & Judge, 2020). Oleh karena itu, implementasi model ini dapat membantu menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kondusif bagi pertumbuhan psikososial siswa (Wijanarko & Sugiarti, 2022).

Dari perspektif akademik, penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur yang mengkaji integrasi antara manajemen pendidikan dan pendekatan psikologis. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek manajerial atau psikologis secara terpisah, dengan menggabungkan kedua aspek ini, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih holistik dalam memahami dinamika kerja guru BK (Putra & Sugiarti, 2023).

Lebih jauh, penelitian ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi guru BK dalam menjalankan tugasnya. Beberapa tantangan utama yang sering dihadapi termasuk beban kerja yang tinggi, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya dukungan psikologis dari lingkungan kerja (Corey, 2019). Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menawarkan solusi dengan memberikan strategi manajemen yang lebih efektif serta pendekatan psikologis yang lebih mendukung (Sulistyowati & Sugiarti, 2021).

Hasil penelitian ini juga relevan dalam konteks global. Di berbagai negara, peran guru BK semakin diakui sebagai elemen kunci dalam sistem pendidikan yang berkualitas (Lunenburg & Ornstein, 2021). Dengan demikian, model ini berpotensi untuk diadaptasi dan diterapkan dalam berbagai konteks pendidikan di luar Indonesia, terutama di negara-negara dengan sistem pendidikan yang memiliki karakteristik serupa (Khasanah et al., 2021).

Dalam aspek implementasi, penelitian ini menawarkan panduan praktis bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam menerapkan model manajemen berbasis psikologis untuk guru BK. Dengan adanya pedoman yang jelas, diharapkan model ini dapat diterapkan secara luas di berbagai institusi pendidikan dan memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas layanan bimbingan dan konseling (Erlangga et al., 2024).

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktik pendidikan. Dengan menggabungkan aspek manajerial dan psikologis, model ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru BK secara holistik. Ke depan, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk menguji efektivitas model ini dalam berbagai konteks pendidikan serta menyesuaikannya dengan perkembangan kebijakan pendidikan yang terus berubah.

Penelitian ini berfokus pada bagaimana integrasi antara manajemen pendidikan dan pendekatan psikologis dapat memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru BK. (Ardini & Sugiarti, 2024) Beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa sistem manajemen yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Robbins & Judge, 2020). Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengaitkan manajemen pendidikan dengan faktor psikologis guru BK, seperti stres kerja dan kepuasan kerja (Nasution et al., 2024).

Pendekatan psikologis dalam penelitian ini mengacu pada teori motivasi kerja, khususnya teori self-determination yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2020). Teori ini menekankan pentingnya kebutuhan dasar manusia—otonomi, kompetensi, dan keterhubungan—dalam meningkatkan motivasi intrinsik individu. Dalam konteks guru BK, pemenuhan kebutuhan ini dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen dan kepuasan kerja mereka (Bayu et al., 2023).

Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan aspek kognitif dan emosional dalam pekerjaan guru BK. Menurut Goleman (2020), kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam interaksi sosial dan manajemen stres di tempat kerja. Guru BK yang memiliki kecerdasan emosional yang

tinggi cenderung lebih efektif dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada siswa, karena mereka mampu mengelola emosinya dengan baik (Bekti & Sugiarti, 2021).

Di sisi lain, manajemen pendidikan yang baik dapat memberikan struktur yang jelas bagi guru BK dalam menjalankan tugasnya. Studi yang dilakukan oleh Lunenburg dan Ornstein (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru melalui sistem dukungan yang baik. Dengan adanya kebijakan pendidikan yang mengakomodasi kebutuhan guru BK, mereka dapat bekerja dengan lebih optimal dan minim tekanan kerja (Gibson et al., 2018).

Implikasi dari penelitian ini juga berkaitan dengan bagaimana teknologi dapat mendukung sistem manajemen pendidikan yang lebih efisien. Zhang dan Wu (2021) menemukan bahwa penerapan teknologi dalam pendidikan dapat membantu guru dalam mengelola data siswa serta meningkatkan efektivitas layanan bimbingan (Vofita et al., 2021). Dalam konteks ini, pemanfaatan platform digital untuk bimbingan dan konseling dapat mengurangi beban administratif guru BK, sehingga mereka dapat lebih fokus pada interaksi langsung dengan siswa (Adhistry & LRini, 2022).

Lebih jauh lagi, penelitian ini juga mempertimbangkan faktor budaya dalam implementasi model yang diusulkan. Vallerand (2020) menekankan bahwa motivasi dan perilaku tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor budaya yang melekat dalam sistem pendidikan di suatu negara. Oleh karena itu, model yang dikembangkan dalam penelitian ini dirancang agar fleksibel dan dapat disesuaikan dengan karakteristik budaya di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Tengah (Sugiarti et al., 2022).

Dari sisi kebijakan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan pendidikan yang lebih inklusif dan berbasis data. Kemendikbud (2021) telah menekankan pentingnya penguatan peran guru BK dalam sistem pendidikan nasional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konkret bagi pembuat kebijakan dalam menyusun strategi peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru BK (Sugiarti et al., 2022).

Selain dampak terhadap kebijakan pendidikan, penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi literatur akademik. Studi ini mengisi celah penelitian sebelumnya dengan mengkombinasikan pendekatan manajemen pendidikan dan psikologi dalam satu kerangka kerja yang terpadu. Martin dan Marsh (2022) menekankan bahwa integrasi berbagai disiplin ilmu dalam studi pendidikan dapat menghasilkan temuan yang lebih holistik dan aplikatif (Saputro & Sugiarti, 2021).

Lebih lanjut, penelitian ini juga memberikan perspektif baru dalam pengembangan program pelatihan bagi guru BK. Hattie dan Timperley (2021) menunjukkan bahwa program pelatihan yang berbasis pada data empiris cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. (Sugiarti et al., 2024). Oleh karena itu, model yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penyusunan modul pelatihan yang lebih terarah dan berbasis bukti.

Dengan demikian, penelitian ini menawarkan model yang inovatif dan aplikatif dalam meningkatkan kinerja guru BK melalui integrasi manajemen pendidikan dan pendekatan psikologis. Implikasi dari penelitian ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kualitas layanan bimbingan dan konseling di sekolah, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan di Indonesia (Salsabila et al., 2024).

Methods

Pemilihan Sampel

Metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih guru bimbingan dan konseling (BK) yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Kriteria pengalaman kerja lebih dari 5 tahun dipilih karena diasumsikan bahwa guru BK dengan pengalaman yang cukup panjang akan memiliki pemahaman dan keterampilan yang lebih dalam dalam menangani masalah bimbingan dan konseling di sekolah. Namun, alasan pemilihan kriteria ini perlu dijelaskan lebih mendalam untuk mengurangi potensi bias dalam penelitian. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi persepsi dan kemampuan

guru BK dalam melaksanakan tugas-tugas bimbingan. Oleh karena itu, penjelasan lebih lanjut mengenai dasar teori pemilihan kriteria ini akan disertakan.

Selain itu, untuk meningkatkan representativitas sampel, penelitian ini akan mempertimbangkan penggunaan metode stratified random sampling. Dengan stratifikasi, sampel dibagi menjadi beberapa subkelompok berdasarkan karakteristik tertentu, seperti jenis kelamin, usia, dan jenis sekolah (negeri atau swasta). Hal ini bertujuan untuk mengurangi bias dan memastikan bahwa seluruh populasi guru BK terwakili secara proporsional dalam sampel penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis skala Likert yang dirancang untuk mengukur efikasi diri, regulasi emosi, motivasi, dan kinerja guru BK. Untuk memastikan validitas instrumen, penelitian ini akan melalui beberapa tahap verifikasi, yaitu: (1) Uji coba awal (*pilot study*) dengan sampel terbatas untuk mengidentifikasi potensi masalah dalam instrumen, seperti pertanyaan yang ambigu atau sulit dipahami oleh responden; (2) Validasi konten dilakukan dengan melibatkan panel ahli yang terdiri dari akademisi dan praktisi di bidang pendidikan dan bimbingan konseling. Panel ahli ini akan mengevaluasi apakah item-item dalam kuesioner sudah mencakup seluruh dimensi yang relevan dengan konstruk yang diukur; (3) Validitas dan reliabilitas instrumen akan diuji untuk memastikan bahwa kuesioner mengukur variabel yang dimaksud dengan baik, dan hasilnya dapat dipercaya.

Metode Analisis Data (PLS-SEM)

Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dipilih karena kemampuannya untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model struktural meskipun dengan jumlah sampel yang tidak terlalu besar. Sebelum melakukan analisis PLS-SEM, penelitian ini akan menguji beberapa asumsi dasar model struktural, yaitu: (1) Multikolinearitas: Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada variabel yang saling berkorelasi tinggi dalam model. Jika terdapat multikolinearitas yang signifikan, maka akan dilakukan penghapusan atau kombinasi variabel terkait; (2) Normalitas distribusi residual: Penelitian ini akan memeriksa distribusi residual untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Jika ditemukan pelanggaran asumsi normalitas, akan dilakukan transformasi data atau menggunakan metode estimasi yang lebih *robust*. Penjelasan lebih rinci mengenai langkah-langkah pengujian asumsi ini akan disertakan dalam laporan penelitian untuk memastikan bahwa hasil analisis dapat diandalkan.

Variabel Moderator

Penelitian ini akan memperkenalkan **variabel moderator** untuk mengidentifikasi bagaimana faktor-faktor kontekstual atau demografis dapat mempengaruhi hubungan antarvariabel. Variabel moderator yang akan diperhatikan antara lain: (1) Jenis kelamin: Mungkin memengaruhi cara guru BK mengelola tugasnya atau berinteraksi dengan siswa; (2) Usia: Usia guru dapat berhubungan dengan tingkat pengalaman dan pendekatan yang digunakan dalam bimbingan; (3) Lingkungan kerja: Kondisi sekolah, seperti status sekolah (negeri atau swasta), ukuran sekolah, dan akses terhadap fasilitas pendidikan, dapat memengaruhi bagaimana guru BK melaksanakan tugasnya. Analisis moderator ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antarvariabel utama dalam penelitian ini.

Desain Penelitian Longitudinal

Walaupun desain *cross-sectional* hanya mengamati hubungan antarvariabel pada satu titik waktu, untuk mendapatkan gambaran yang lebih dinamis mengenai perubahan hubungan antarvariabel, penelitian ini akan merencanakan untuk melakukan studi longitudinal di masa depan. Studi longitudinal ini memungkinkan untuk mengamati perkembangan hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu, dan memberi gambaran yang lebih jelas mengenai stabilitas model.

Generalisasi Temuan

Penelitian ini dilaksanakan di Jawa Tengah, sehingga relevansi temuan terhadap wilayah lain mungkin terbatas karena faktor-faktor lokal seperti budaya, kebijakan pendidikan, dan perbedaan

sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya akan memperluas cakupan ke wilayah lain di Indonesia yang memiliki karakteristik berbeda, untuk meningkatkan **validitas eksternal** hasil penelitian. Pengambilan sampel dari berbagai daerah dengan kebijakan pendidikan yang berbeda akan memungkinkan temuan penelitian ini lebih mudah digeneralisasikan ke seluruh Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui dua metode: daring (online) dan luring (offline). Prosedur pengumpulan data akan dijelaskan secara rinci untuk memastikan keseragaman dan kualitas data yang terkumpul: (1) Prosedur daring: Kuesioner online akan dikirimkan kepada guru BK melalui email atau platform daring yang mudah diakses, dan instruksi yang jelas akan diberikan untuk memastikan konsistensi dalam pengisian; (2) Prosedur luring: Kuesioner juga akan dibagikan secara langsung di sekolah-sekolah, dengan petugas yang terlatih untuk memastikan bahwa responden mengisi kuesioner sesuai instruksi yang diberikan.

Untuk mengatasi potensi perbedaan dalam cara pengumpulan data, semua responden akan diberikan panduan yang sama tentang cara mengisi kuesioner dengan jelas dan konsisten, serta memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari kedua metode adalah homogen dalam kualitasnya.

Results and Discussion

Interpretasi Hasil dalam Konteks Pendidikan

Memberikan makna yang lebih jelas, penting untuk mengaitkan angka-angka ini dengan implikasi nyata dalam dunia pendidikan. Misalnya, hasil yang menunjukkan hubungan signifikan antara regulasi emosi dan kinerja guru dapat diartikan bahwa guru yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling. Dalam hal ini, strategi pengelolaan emosi dapat diterjemahkan ke dalam program pelatihan atau workshop yang membantu guru BK mengembangkan keterampilan pengelolaan emosi.

Selain itu, temuan mengenai hubungan antara **motivasi** dan kinerja dapat diimplementasikan dalam pengelolaan kinerja guru dengan merancang sistem penghargaan atau insentif yang mendorong motivasi guru. Penjelasan tentang bagaimana variabel-variabel ini diterjemahkan dalam bentuk strategi praktis akan membantu para praktisi pendidikan untuk mengaplikasikan temuan penelitian dalam konteks mereka.

Perbandingan dengan Studi Terdahulu

Pembahasan penelitian tidak mencantumkan perbandingan dengan studi terdahulu. Padahal, perbandingan ini sangat penting untuk menilai kontribusi penelitian terhadap literatur yang ada. Penelitian ini akan membandingkan temuan dengan hasil studi sebelumnya untuk menunjukkan apakah hasil mendukung, menantang, atau melengkapi temuan terdahulu dalam bidang yang sama. Misalnya, jika penelitian terdahulu menemukan hubungan yang lebih kuat antara **motivasi** dan **kinerja**, maka temuan ini dapat menunjukkan bahwa faktor lain, seperti **regulasi emosi**, juga memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru BK.

Variasi Berdasarkan Faktor Demografi

Hasil penelitian disajikan secara agregat tanpa menganalisis kemungkinan variasi berdasarkan faktor demografi, seperti usia, jenis kelamin, atau pengalaman kerja. Ini menyebabkan kesimpulan menjadi terlalu umum. Oleh karena itu, penelitian ini akan menambahkan analisis untuk mengeksplorasi apakah hasil berbeda berdasarkan faktor-faktor tersebut. Misalnya, penelitian ini dapat menunjukkan bahwa guru dengan pengalaman lebih lama lebih mampu mengelola emosi, atau guru perempuan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas bimbingan.

Pembatasan Generalisasi Temuan

Penelitian ini dilakukan di Jawa Tengah, dan hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh Indonesia tanpa pertimbangan yang hati-hati. Oleh karena itu, dalam pembahasan, akan dijelaskan

dengan tegas bahwa temuan hanya berlaku untuk wilayah Jawa Tengah dan tidak dapat digeneralisasi tanpa penelitian lebih lanjut di wilayah lain. Jika memungkinkan, penelitian ini akan dibandingkan dengan studi lain di wilayah yang memiliki karakteristik berbeda untuk memperkuat validitas eksternal temuan.

Penjelasan Mekanisme atau Proses Antarvariabel

Pembahasan hanya menyajikan hubungan antarvariabel berdasarkan signifikansi statistik tanpa menggambarkan mekanisme yang mendasari hubungan tersebut. Oleh karena itu, akan ditambahkan penjelasan teoritis mengenai bagaimana efikasi diri, regulasi emosi, dan motivasi saling mempengaruhi dan mendukung kinerja guru BK. Misalnya, efikasi diri yang tinggi dapat memperkuat motivasi intrinsik guru, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan regulasi emosi dalam menghadapi tantangan di kelas.

Penjelasan ini akan didukung oleh literatur pendukung yang menjelaskan bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi dalam konteks pendidikan.

Peran Variabel Motivasi sebagai Mediator

Pembahasan mengenai motivasi sebagai mediator kurang mendalam. Oleh karena itu, akan dilakukan perluasan pembahasan tentang bagaimana motivasi dapat memperkuat hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru. Misalnya, penelitian ini dapat menjelaskan bahwa motivasi intrinsik membantu guru untuk terus meningkatkan kinerjanya meskipun menghadapi tantangan emosional. Dengan memahami peran penting motivasi, kita dapat merancang intervensi berbasis motivasi untuk meningkatkan kinerja guru secara efektif, seperti program pengembangan diri atau penghargaan yang memotivasi guru untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Keterbatasan Penelitian

Pembahasan penelitian tidak mencakup keterbatasan yang ada. Hal ini penting untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kredibilitas temuan. Misalnya, potensi bias dalam pengumpulan data karena metode daring yang hanya mengakses guru dengan koneksi internet atau keterbatasan dalam instrumen kuesioner yang mungkin tidak dapat menangkap kompleksitas seluruh variabel yang diukur. Keterbatasan ini akan dibahas secara terbuka dan akan diberikan rekomendasi untuk penelitian mendatang, seperti pengembangan instrumen yang lebih lengkap atau metode pengumpulan data yang lebih beragam.

Rekomendasi Praktis untuk Implementasi Temuan

Agar hasil penelitian lebih relevan bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan, akan diberikan rekomendasi praktis berdasarkan temuan penelitian. Misalnya, temuan yang menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru dapat digunakan untuk merancang program pelatihan guru yang menekankan keterampilan pengelolaan emosi, baik secara individual maupun dalam kelompok. Selain itu, hasil yang menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk merancang strategi penghargaan dan intervensi manajerial yang lebih efektif untuk mendukung kinerja guru BK di sekolah.

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru BK. Hasil analisis dengan menggunakan metode PLS-SEM menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,42 ($p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa guru BK dengan keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, penerimaan diri juga memiliki pengaruh langsung terhadap regulasi emosi ($\beta = 0,37$; $p < 0,05$) dan kinerja guru BK ($\beta = 0,31$; $p < 0,05$), menunjukkan bahwa kemampuan individu untuk menerima diri apa adanya berkontribusi pada pengelolaan emosi yang lebih baik serta peningkatan kinerja. Regulasi emosi, pada gilirannya, berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru BK, dengan efek tidak langsung sebesar 0,030 ($p < 0,01$). Ini menegaskan pentingnya regulasi emosi sebagai faktor pendukung dalam memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Selain hubungan antarvariabel, penelitian ini juga memvalidasi instrumen yang digunakan. Reliabilitas konstruk menunjukkan hasil yang baik dengan nilai Composite Reliability (CR) di atas 0,7 untuk semua konstruk: efikasi diri (0,89), penerimaan diri (0,87), regulasi emosi (0,85), dan kinerja guru BK (0,88). Validitas diskriminan juga terkonfirmasi dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 untuk setiap konstruk: efikasi diri (0,62), penerimaan diri (0,59), regulasi emosi (0,58), dan kinerja guru BK (0,64). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini valid dan reliabel untuk mengukur konstruk yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori efikasi diri yang dikembangkan oleh Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). yang menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Temuan ini juga mendukung penelitian Schwarzer, R., & Hallum, S. (2020) tentang regulasi emosi, yang menyebutkan bahwa kemampuan mengelola emosi secara efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini menambahkan dimensi baru dalam literatur dengan menyoroti peran mediasi regulasi emosi dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru BK, yang belum banyak dibahas sebelumnya.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pengumpulan data dilakukan secara daring, yang mungkin menimbulkan bias karena responden cenderung berasal dari kelompok yang lebih melek teknologi. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Jawa Tengah, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah lain dengan kondisi pendidikan yang berbeda. Kekurangan lain adalah penelitian ini tidak menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam tantangan yang dihadapi guru BK.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan tersebut, penelitian ini merekomendasikan pengembangan program pelatihan bagi guru BK yang berfokus pada penguatan efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan mixed-methods agar dapat menggali aspek-aspek kontekstual yang lebih mendalam. Penelitian di wilayah lain atau pada jenjang pendidikan yang berbeda juga diperlukan untuk memperluas generalisasi temuan. Intervensi berbasis regulasi emosi dan efikasi diri dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk mengoptimalkan kinerja guru BK dalam menghadapi tantangan pendidikan saat ini.

Outer Model

Outer Loading Test

Analisis validitas dilakukan dengan *loading factor*. Nilai *loading factor* digunakan untuk mengetahui validitas konvergen dengan melihat item *dependability* (*validity indicator*). *Loading factor* adalah statistik yang menggambarkan hubungan antara skor item pertanyaan dengan skor indikator konstruk dalam mengukur konstraknya. *Loading factor* yang valid adalah *loading factor* yang lebih dari 0,70 (Hair dkk., 2024).

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator kinerja guru memiliki berbagai tingkat validitas. Pada indikator kinerja (X1), nilai validitas tertinggi terdapat pada item X1.10 dengan nilai 0,849, sedangkan nilai terendah ada pada X1.14 sebesar 0,704. Indikator penerimaan diri (X2) menunjukkan bahwa nilai validitas tertinggi ditemukan pada item X2.8 dengan nilai 0,783, sementara nilai terendah ada pada X2.7 sebesar 0,700. Pada indikator efikasi diri (X3), item X3.20 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,797, sedangkan nilai terendah ada pada X3.4 sebesar 0,710.

Motivasi (Z) menunjukkan item Z10 sebagai indikator dengan nilai validitas tertinggi, yaitu 0,801, sementara item Z6 memiliki nilai terendah sebesar 0,707. Sementara itu, indikator regulasi emosi (Y) memiliki nilai tertinggi pada item Y29 dengan nilai 0,796, dan nilai terendah terdapat pada Y2 sebesar 0,704.

Secara keseluruhan, semua indikator memiliki nilai validitas yang baik, yang menunjukkan bahwa setiap item berkontribusi signifikan terhadap masing-masing konstruk. Data ini memberikan gambaran mengenai konsistensi setiap item dalam mengukur dimensi yang relevan, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil *outer loading* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai *loading factor* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk.

Construct Reliability and Validity Test

Selanjutnya selain pengujian *Outer Loading* adapula pengujian *validity* dan *reliability* pada instrumen yang diukur dengan kriteria yaitu nilai *AVE* diatas 0,50 (Chin & Dibbern, 2010), *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70 (Hair dkk., 2024). Nilai uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada pada tabel 2.

Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *AVE* diatas 0,50 hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan aitem dan variabel dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan data untuk dilakukan analisis data selanjutnya. Sedangkan dalam uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70, oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliable.

Tabel 1. Instrument Testing

Variable	Validity Testing		Reliability Testing		
	AVE	Result	CR	CA	Results
Regulasi emosi	0,527	Valid	0,917	0,905	Reliable
Efikasi diri	0,579	Valid	0,874	0,867	Reliable
Kinerja	0,511	Valid	0,926	0,917	Reliable
Motivasi	0,560	Valid	0,916	0,902	Reliable
Penerimaan diri	0,583	Valid	0,900	0,887	Reliable

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024.

Discriminant Validity Test

Selanjutnya, uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019).

Tabel 2. Discriminant Validity Test

	Regulasi emosi	Efikasi diri	Kinerja	Motivasi	Penerimaan diri
Regulasi emosi	-	-	-	-	-
Efikasi diri	0,813	-	-	-	-
Kinerja	0,865	0,782	-	-	-
Motivasi	0,894	0,776	0,855	-	-
Penerimaan diri	0,862	0,889	0,815	0,834	-

Sumber: Hasil penelitian, dioalah SmartPLS 4.0. 2024.

Pada tabel 3 perbandingan dari nilai HTMT memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki discriminant validity yang baik.

Inner Model

R-Square

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. *R-Square* berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel independen terhadap dependen makin kuat. Nilai *R-Square* yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017). Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 3. Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,863	0,860
Motivasi	0,875	0,873

Sumber: Hasil penelitian, dioalah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja nilai *R-Square* sebesar 0,863 berarti bahwa 86,3% variasi dalam variabel "Kinerja " dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. *R-square adjusted* sebesar 0,860 menunjukkan nilai yang telah disesuaikan untuk jumlah variabel dalam model, yang menunjukkan bahwa model masih kuat dalam menjelaskan variabilitas meskipun ada penyesuaian. Selanjutnya pada variabel Motivasi menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,875 berarti bahwa 87,5% variasi dalam variabel "Motivasi" dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. *R-square adjusted* sebesar 0,873 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, model masih menjelaskan sekitar 87,3% dari variabilitas dalam variabel "motivasi".

F-Square

Fungsi *F-Square* adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *f-square* dimana nilai *f-square* 0,02 (lemah); 0,15 (sedang); 0,35 (kuat) (Sarstedt dkk., 2017). Nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 4. Nilai *F-Square*

	Regulasi emosi	Efikasi diri	Kinerj a	Motivas i	Penerimaan diri
Regulasi emosi	-	-	0,182	0,710	-
Efikasi diri	-	-	0,149	0,116	-
Kinerja	-	-	-	-	-
Motivasi	-	-	0,174	-	-
Penerimaan diri	-	-	0,107	0,153	-

Sumber: Hasil penelitian, dioalah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa pada variabel kinerja dipengaruhi oleh Efikasi diri dengan nilai *f-square* sebesar 0,149. Ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja . Selain itu, regulasi emosi juga memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,182, dan penerimaan diri memiliki pengaruh yang lemah terhadap Kinerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,107. Selanjutnya pada variabel Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi secara sedang dengan nilai *f-square* sebesar 0,174.

Uji Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika pada tingkat signifikansi yaitu *p-value* lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair Jr. dkk., 2010). Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika *p-value* < 0,05. Hasil analisis data penelitian sebagai berikut

Tabel 5. *Hypothesis Testing*

Hipotesis	Original Sample	<i>p-value</i>	Hasil
H1 Efikasi diri -> Motivasi	0,607	0,000	Diterima
H2 Penerimaan diri -> Motivasi	0,694	0,000	Diterima
H3 Regulasi emosi -> Motivasi	0,691	0,000	Diterima
H4 Motivasi -> Kinerja	0,434	0,000	Diterima
H5 Penerimaan diri -> Efikasi diri	0,809	0,000	Diterima
H6 Efikasi diri -> Regulasi emosi	0,777	0,000	Diterima

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>p-value</i>	Hasil
H7 Regulasi emosi ->Kinerja	0,634	0,000	Diterima
H8 Penerimaan diri ->Kinerja	0,691	0,000	Diterima
H9 Efikasi diri -> Motivasi ->Kinerja	0,030	0,012	Diterima
Penerimaan diri -> Motivasi ->Kinerja	0,088	0,005	Diterima
Regulasi emosi -> Motivasi ->Kinerja	0,300	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

H1: Efikasi diri → Motivasi (0,607; p-value = 0,000)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,607 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Ini berarti bahwa semakin baik Efikasi diri yang diterapkan dalam lingkungan pendidikan, semakin tinggi Motivasi guru terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Efikasi diri yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik, meningkatkan rasa percaya diri, dan memperkuat motivasi guru terhadap nilai-nilai yang diajarkan, termasuk Guru bimbingan dan konseling. Hasil ini mendukung teori yang menyatakan bahwa Efikasi diri yang efektif berkontribusi pada peningkatan motivasi profesional dalam pendidikan (Avolio & Bass, 2004).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,607 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini menunjukkan bahwa Efikasi diri yang efektif berperan penting dalam meningkatkan Motivasi guru terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup pengajaran dan penerapan nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling di kelas.

H2: Penerimaan diri → Motivasi (0,694; p-value = 0,000)

Penerimaan diri juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi, dengan nilai *original sample* sebesar 0,694 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang menerima diri mereka sendiri, termasuk kekuatan dan kelemahan mereka, cenderung memiliki Motivasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Penerimaan diri yang baik memungkinkan guru untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka dengan sikap positif, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk tetap berMotivasi dalam mengajar dan mengintegrasikan nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling kepada siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,694 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan diri seorang guru, semakin besar pula Motivasinya terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang diembannya, termasuk dalam mengajar dan mengamalkan nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling.

H3: Regulasi emosi → Motivasi (0,691; p-value = 0,000)

Regulasi emosi, baik dari rekan sejawat, pimpinan, maupun masyarakat, juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi guru (0,691, p-value = 0,000). Regulasi emosi yang diberikan oleh lingkungan sekitar sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan Motivasi guru. Ketika guru merasa didukung dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berMotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Regulasi emosi dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas Kinerja guru (Klassen & Chiu, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Regulasi emosi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Motivasi guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,691 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Regulasi emosi yang diterima seorang guru, semakin besar pula Motivasinya terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya, termasuk dalam melaksanakan pengajaran dan menginternalisasi nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling dalam pendidikan.

H4: Motivasi → Kinerja (0,434; p-value = 0,000)

Motivasi guru terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja mereka, dengan nilai *original sample* sebesar 0,434 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan meningkatkan kualitas pengajaran dan penerapan nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling dalam pembelajaran. Guru yang berMotivasi untuk terus belajar dan berinovasi akan lebih berperan aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,434 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi seorang guru, semakin baik pula Kinerja nya dalam melaksanakan tugas pengajaran dan tanggung jawab lainnya. Hal ini menunjukkan pentingnya Motivasi dalam mempengaruhi kualitas kerja guru dalam konteks pendidikan.

H5: Penerimaan diri → Efikasi diri (0,809; p-value = 0,000)

Penerimaan diri juga memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas Efikasi diri guru (0,809, p-value = 0,000). Guru yang memiliki penerimaan diri yang baik cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam memimpin kelas dan memberikan contoh yang baik kepada siswa. Mereka mampu mengelola situasi dengan bijaksana dan menginspirasi siswa untuk mengembangkan karakter dan nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling. Penerimaan diri yang tinggi menciptakan fondasi yang solid bagi Efikasi diri yang efektif, sebagaimana dinyatakan oleh teori Efikasi diri transformasional (Bass, 1990).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan diri memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap Efikasi diri, dengan nilai *original sample* sebesar 0,809 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat penerimaan diri seseorang, semakin baik pula kualitas Efikasi diri yang dapat ditunjukkan, terutama dalam konteks Efikasi diri di dunia pendidikan.

H6: Efikasi diri → Regulasi emosi (0,777; p-value = 0,000)

Efikasi diri yang baik tidak hanya mempengaruhi Motivasi, tetapi juga berperan dalam menciptakan Regulasi emosi di tempat kerja (0,777, p-value = 0,000). Pemimpin yang baik dapat membangun hubungan yang saling mendukung antar guru, menciptakan budaya kolaboratif, dan meningkatkan rasa kebersamaan di antara staf pengajar. Regulasi emosi yang kuat akan mendorong guru untuk lebih aktif dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta membantu rekan-rekan sejawat dalam menghadapi tantangan mengajar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Regulasi emosi, dengan nilai *original sample* sebesar 0,777 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas Efikasi diri yang baik akan berkontribusi pada meningkatnya Regulasi emosi di lingkungan kerja, dalam hal ini, lingkungan pendidikan. Efikasi diri yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana guru dan staf lainnya merasa dihargai dan didukung.

H7: Regulasi emosi → Kinerja (0,634; p-value = 0,000)

Regulasi emosi juga terbukti mempengaruhi Kinerja guru secara langsung (0,634, p-value = 0,000). Ketika guru merasa didukung oleh kolega dan pimpinan, mereka lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Dukungan ini juga memperkuat rasa keterhubungan antara guru dan lingkungan sekolah, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal dalam mengajar dan mengembangkan karakter siswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Regulasi emosi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,634 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat Regulasi emosi yang tinggi dapat berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan Kinerja individu, terutama dalam konteks dunia pendidikan. Ketika

individu merasa didukung secara sosial, baik oleh rekan sejawat, atasan, maupun kolega, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berprestasi dan menunjukkan Kinerja yang lebih baik.

H8: Penerimaan diri → Kinerja (0,691; p-value = 0,000)

Penerimaan diri juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (0,691, p-value = 0,000). Guru yang menerima diri mereka sendiri cenderung lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang ada dalam profesinya, termasuk dalam menerapkan metode pembelajaran yang melibatkan nilai-nilai Guru bimbingan dan konseling. Penerimaan diri meningkatkan ketenangan dan kesiapan mental guru dalam menjalankan tugas, yang secara langsung berdampak pada Kinerja mereka di kelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,691 dan p-value yang sangat rendah (0,000). Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang tinggi cenderung menunjukkan Kinerja yang lebih baik. Penerimaan diri merujuk pada sejauh mana seseorang dapat menerima dan menghargai dirinya sendiri, termasuk kekuatan dan kelemahan pribadi. Ketika individu menerima diri mereka dengan penuh, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada.

H9: Mediasi Variabel Motivasi. Efikasi diri → Motivasi → Kinerja (0,030; p-value = 0,012)

Hasil menunjukkan bahwa Motivasi berperan sebagai mediator antara Efikasi diri dan Kinerja guru. Meskipun pengaruh langsung Efikasi diri terhadap Kinerja guru signifikan, pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika melalui Motivasi. Hal ini menegaskan bahwa Efikasi diri yang efektif dapat meningkatkan Motivasi guru, yang pada gilirannya meningkatkan Kinerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Efikasi diri, Motivasi, dan Kinerja terbukti signifikan dengan jalur mediasi yang diperlihatkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,030 dan p-value yang rendah (0,012). Temuan ini mengindikasikan bahwa Efikasi diri mempengaruhi Kinerja melalui Motivasi, yang berarti bahwa Motivasi yang dimiliki individu berfungsi sebagai perantara yang menghubungkan Efikasi diri dengan peningkatan Kinerja.

Dalam konteks ini, Efikasi diri berperan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi dan dedikasi individu. Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk bekerja dengan penuh Motivasi. Motivasi tersebut kemudian berpengaruh langsung pada Kinerja individu, yang mengarah pada hasil kerja yang lebih optimal. Ini sejalan dengan teori Efikasi diri Transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985), yang menekankan bahwa pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim dapat meningkatkan Motivasi dan, pada akhirnya, meningkatkan Kinerja mereka.

Conclusion

Penelitian ini berhasil mengembangkan model manajemen pendidikan yang dapat meningkatkan kinerja guru Bimbingan dan Konseling (BK) dengan menganalisis pengaruh efikasi diri, penerimaan diri, regulasi emosi, dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan regulasi emosi, sementara penerimaan diri berperan sebagai fondasi utama dalam pengembangan efikasi diri dan regulasi emosi. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi secara langsung memengaruhi kinerja guru BK, dengan motivasi sebagai variabel yang turut memperkuat hubungan ini. Efek mediasi melalui regulasi emosi juga ditemukan, yang menegaskan bahwa regulasi emosi berperan penting dalam memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja guru BK, serta menyarankan agar pengembangan kebijakan pendidikan, khususnya dalam pelatihan guru BK, lebih memfokuskan pada peningkatan efikasi diri, penerimaan diri, dan regulasi emosi. Dengan demikian,

penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, tetapi juga menawarkan solusi praktis untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh guru BK.

Secara keseluruhan, penelitian ini memenuhi tujuannya untuk mengembangkan model manajemen pendidikan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru BK. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi para pengambil kebijakan pendidikan untuk merancang program pelatihan yang lebih terarah, serta membuka peluang untuk penelitian selanjutnya yang dapat menguji model ini di konteks yang lebih luas.

Acknowledgment

Penelitian ini menunjukkan bahwa model manajemen pendidikan yang mengintegrasikan efikasi diri, penerimaan diri, regulasi emosi, dan motivasi efektif dalam meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling. Penerimaan diri terbukti menjadi faktor utama yang memengaruhi efikasi diri, regulasi emosi, dan kinerja, sementara efikasi diri dan regulasi emosi berkontribusi signifikan dalam mendukung motivasi dan kinerja. Motivasi juga memiliki peran penting sebagai penghubung antar variabel, meskipun efek mediasi yang ditimbulkan bervariasi. Model ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan strategis yang berorientasi pada peningkatan kualitas layanan guru bimbingan dan konseling di institusi pendidikan.

References

- Ade Machnun Saputra, R. S. (2020). Korelasi Adversity Quotient Dengan Prestasi Nilai Skor Tosm Pada Pengurus Osis SMK. *Jurnal Psikohumaniora*, 12(2), 133–151.
- Adhisty, W., & LRini, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dengan Metode Eksperimen Terhadap Prestasi Belajar Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Education and Development*, 10(1), 284–288.
- Ardini, S. D., & Sugiarti, R. (2024). Tinjauan Literatur Sistematis: Pengaruh Lingkungan Sosial dan Perlakuan yang Diterima Remaja dari Lingkungan Sosialnya terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3147–3156. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i8.1473>
- Aristin, R. M., Fajar, N. A., Munadi, M. C., Ananingsih, E. S., & Sugiarti, R. (2024). Analysis of Perceived Benefits of Breast Milk Towards Exclusive Breastfeeding in Stunting Prevention. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 21–34. <https://doi.org/10.26553/jikm.2024.15.1.21-34>
- Bayu, D., Triambodo, A., Widhiastuti, H., Sugiarti, R., Virgonita, M., Winta, I., & Rifah, M. ' . (2023). Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus). *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 744–753. <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>
- Bekti, E., & Sugiarti, R. (2021). *Role of Parents and Students ' Learning Interest towards Student ' s Learning Achievement during the Covid-19 Pandemic*. 81–92.
- Chen, L., & Liu, X. (2024). Teacher self-efficacy beliefs and burnout: The mediating roles of interpersonal mindfulness and emotion regulation. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 32(1), 112–126. <https://doi.org/10.1177/10634266241272049>
- Damanik, E., Sugiarti, R., & Erlangga, E. (2023). The Influence of Parent Parenting Patterns on Student Learning Achievement. *JLEB: Journal of Law, Education and Business*, 1(2), 70–75. <https://doi.org/10.57235/jleb.v1i2.816>
- Deng, W., & Yu, S. (2022). A structural model of teacher self-efficacy, emotion regulation, and psychological wellbeing among English as a foreign language teachers. *Frontiers in Psychology*, 13, 904151. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.904151>
- Erlangga, E., Sugiarti, R., Praba, A., Pinem, R., Semarang, U., Psikologi, F., Informasi, S., & Semarang, U. (2024). *implementasi sigabbi : peningkatan kualitas pembelajaran dan mbkm di smk n 3 pati melalui sistem*. 5(2), 1232–1238.

- Esteran Damanik, Fendy Suhariadi, R. S. (2022). Pola asuh orang tua dalam pembentukan kemandirian anak. *Jurnal Pendidikan Dan Psikologi Pintar Harati*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Fauzi, B. W. K., Hadinata, A., Mustakim, N., Shohiyani, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, R. (2023). Urgensi Bimbingan Konseling Terhadap Motivasi Belajar Pada Siswa Smp. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 60–79.
- Febriani, U. F., & Sugiarti, R. (2021). Pengaruh Kontrol Diri dan Dukungan Sosial Orang Tua terhadap Kedisiplinan pada Siswa SMK Dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Intervening. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(1), 92. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3302>
- Huda, A. K., Sugiarti, R., & Nusandari, A. (2023). Adiksi Internet Dan Kontrol Diri Dengan Kedisiplinan Siswa. *Reswara Journal of Psychology*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.26623/rjp.v2i1.5963>
- Indrawati, F., & Sugiarti, R. (2022). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perilaku Bullying Pada Remaja Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderator. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 199–204. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.57>
- Isyroqul, M., Safutri, J. N. E., Gideon, A., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). *Analysis of the Influence of Work Stress and Work Culture on Employee Performance*. 16(1), 1–23.
- Jamal, N. A., & Sugiarti, R. (2022). The Creativity of Early Childhood in Urban Areas of Indonesia: A Literature Review. *International Journal of Innovative Research and Development*, 11(1), 65–69. <https://doi.org/10.24940/ijird/2022/v11/i1/jan22026>
- Kartika, V., & Sugiarti, R. (2021). Pengasuhan Orangtua dan Kepercayaan Diri terhadap Kemandirian Belajar Siswa SMA dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Intervening. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 377. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4225>
- Khairani, Sugiarti, R., & Erlangga, E. (2024). Analisis Pemahaman Anak Berbakat Istimewa Melalui Studi Kasus Implementasi Dan Penerapan Model Pembelajaran Yang Efektif. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11586–11593.
- Khasanah, D., Sugiarti, R., & Widuroyekti, B. (2021). Student Self-concept in the Distance Education System. *SSRN Electronic Journal*, 1(November), 1–13. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3863890>
- Kim, Y., & Park, H. (2024). The effect of teacher self-efficacy, online pedagogical and content knowledge on digital burnout: The mediating role of emotion regulation. *BMC Psychology*, 12, 1540. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01540-z>
- Kurnia, I., Putra, F. K., Rahayu, P. P., & Sugiarti, R. (2023). Interaksi Sosial Pecandu Game Online : Studi Kasus Siswa SMA di Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan ...*, 7, 24547–24551. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10491%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/10491/8420>
- Lailah, S., Fifi, U., Safitri, U., Sugiarti, R., Erlangga, E., Psikologi, F., Negeri, U., & Emosional, K. (2024). *Kajian hubungan dukungan keluarga dengan kecerdasan*. 6(2), 318–330.
- Machnun Saputra, A., & Sugiarti, R. (2021). Utilization of Android-Based ToSM (Test of Second Mathematics) Instrument for Mapping Intuitive Basic Calculation Competencies (IBCC) in Students. *Ittishal Educational Research Journal*, 2(2), 54–67. <https://doi.org/10.51425/ierj.v2i2.21>
- Malau, H. V., & Sugiarti, R. (2022). The Effect of Time Management and Motivation on Procrastination with Self-Efficacy as an Intervening Variable in Master's Degree Students Who Do Thesis While Working. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(1). www.ijisrt.com554
- Nabila, I. N., & Sugiarti, R. (2023). Kontrol Diri Dan Prokrastinasi Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Reswara Journal of Psychology*, 2(1), 18. <https://doi.org/10.26623/rjp.v2i1.5372>
- Nasution, C. S. P., Cahyaningtyas, S. E., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Kaitan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(5), 2908–2918. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i5.4023>
- Octavia, D. A., & Sugiarti, R. (2023). Hubungan Antara Minat Belajar Dan Dukungan Sosial Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Melalui Konsep Diri Sebagai Mediator. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 394. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v25i1.7721>

- Putra, G. M., & Sugiarti, R. (2023). Dampak Pembelajaran Daring Di Dunia Pendidikan Indonesia Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Masa Pandemi Covid-19. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian ..., 6356*.
<https://journal.ummat.ac.id/index.php/paedagoria/article/view/12169>
<https://journal.ummat.ac.id/index.php/paedagoria/article/download/12169/pdf>
- Rahayu, E. E., & Sugiarti, L. R. (2023). Pengaruh Harga Diri Terhadap Sikap Penerimaan Guru Sekolah Inklusi Dengan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, 10*(2), 351–365.
<https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.3002>
- Ratnasari, S. L., Dewi, D. Z. P., Ukhriyawati, C. F., Hasibuan, R., Wibowo, E. A., & Desi, V. T. (2023). Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 1*, 595–604. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1531>
- Reners, R., Harahap, P., & Sugiarti, R. (2024). The Effect of Compensation, Career Development, and Work-Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 5*(3), 860–878. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i3.954>
- Rochmawati, D., Dian Ardini, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). the Effect of Bullying on Children' S Psychological Development. *Jurnal Impresi Indonesia, 3*(2), 113–118.
<https://doi.org/10.58344/jii.v3i2.4629>
- Salsabila, T. A., Harnanda, V. R., Kuswanto, H., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). the Relationship Between Self-Confidence and Body Image in Adolescents Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Body Image Pada Remaja. *Journal of Social and Economics Research, 6*(1), 1445–1453.
<https://idm.or.id/JSER/index>
- Saputro, Y. A., & Sugiarti, R. (2021). Pengaruh Dukungan sosial teman sebaya dan Konsep Diri terhadap Penyesuaian Diri pada Siswa SMA Kelas X. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 5*(1), 59.
<https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3270>
- Shanie, A., Fauzi, M. I., Husodo, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2023). Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling Di Sekolah Dasar Pasca Pandemi. *Jurnal Kesehatan Tambusai, 4*(3), 2871–2879.
- Shanie, A., Sugiarti, R., & Erwin, E. (2020). Strategi Guru dalam Menumbuhkan Kemandirian Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 2*(1), 85–92.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i1.95>
- Sugiarti, R., Erlangga, E., Praba, A., & Pinem, R. (2024). *The Exploration of Self Esteem on Gifted Intelligent Students. 8*.
- Sugiarti, R., Erlangga, E., Suhariadi, F., Winta, M. V. I., & Pribadi, A. S. (2022). The influence of parenting on building character in adolescents. *Heliyon, 8*(5), 1307–1315.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09349>
- Sugiarti, R., Nerru, M., Erwin, E., Rizal, A., & Satria, P. (2021). Learning model of municipal students. *Cypriot Journal of Education, 2*(4), 61–74.
- Sugiarti, R., Nurlaili, A., & Febriani, U. F. (2020). Pengaruh Adversity Quotient terhadap Motivasi Berprestasi pada Siswa Cerdas Istimewa. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 4*(1), 82.
<https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.2141>
- Sugiarti, R., & Riana, R. (2020). Indicators of Social Competencies in Gifted Students. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net, 13*(7), 2020. www.ijicc.net
- Sugiarti, R., Riana, R., & Erlangga, E. (2020). *Influence of Group Counseling on Gifted Students' Argument Skill*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200318.016>
- Sugiarti, R., Virginita, M., & Erlangga, E. (2021). Model Of Character Building For Junior High School Students In Semarang. *Psychology and Education, 58*(3), 3558–3570.
www.psychologyandeducation.net
- Sulistyowati, A., & Sugiarti, R. (2021). The Relationship between Punishment and The Discipline of High School Students. *SSRN Electronic Journal, November*, 1–18.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3880194>
- Suranto, S., & Sugiarti, R. (2021). Self-Efficacy on Psychological Well-Being of Early Childhood Education Teachers. *ALTRUISTIK: Jurnal Konseling Dan Psikologi Pendidikan, 1*(2), 53–60.
<https://doi.org/10.24114/altruistik.v1i2.26010>

-
- Sutton, R. E., & Harper, E. (2023). The role of teachers' emotion regulation in teaching effectiveness. *Educational Psychologist, 58*(4), 331–349. <https://doi.org/10.1080/00461520.2023.2282446>
- Vofita, V., Rini, S., & Erlangga, E. (2021). *Kepercayaan diri (self confidence) mahasiswa cerdas istimewa pada pembelajaran klinik Nofita. 6*(4), 6.
- Wang, J., & Zhang, Y. (2022). Self-efficacy and emotion regulation as predictors of teacher burnout among English as a foreign language teachers: A structural equation modeling approach. *Psychology Research and Behavior Management, 15*, 649–660. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S362487>
- Wijanarko, B., & Sugiarti, R. (2022). Pengaruh Pengasuhan Terhadap Karakter Disiplin Anak. *Jurnal Pendidikan Rokania, 7*(3), 304. <https://doi.org/10.37728/jpr.v7i3.604>
- Wong, J. C., & Lau, M. (2024). Enhancing coping self-efficacy and well-being: A multi-context program for preservice teachers. *Asia-Pacific Education Researcher, 33*(2), 123–138. <https://doi.org/10.1007/s40299-024-00949-9>