

Hubungan Proses Pemberdayaan dengan Kinerja Tim Percepatan Penurunan Stunting Tingkat Desa/Kelurahan di Kabupaten Karanganyar

Heni Hastuti^{1*}, Amalia Khurotul Mahzunah², Endang Sulaeman Sutisna¹, Anak Agung Alit Kirti Estuti Narendra Putri¹, Abdul Rahman³

Pusdipromkedayamas Fakultas Kedokteran, Universitas Sebelas Maret, Indonesia¹

Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Indonesia²

Program Studi Sosiologi dan Antropologi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret, Indonesia³

E-mail: henihastuti1988@staff.uns.ac.id

Abstract

Stunting is a significant public health issue in many countries, including Indonesia, and has long-term impacts on children's growth and development. In Karanganyar, a region with a high risk of stunting, the performance of the Stunting Reduction Acceleration Team (TPPS) plays a crucial role in the success of stunting reduction programs. This study aims to analyze the relationship between variables within the empowerment process and the performance of the TPPS in Karanganyar. This quantitative cross-sectional study involved 213 respondents selected randomly from a total of 969 team members and was conducted from July to August 2023. The variables examined include goal orientation, self-efficacy, knowledge, competence, action, and impact as elements of the empowerment process that influence team performance. Both simple and multiple logistic regression analyses were used to test the relationships between independent and dependent variables. The multivariate analysis showed that only knowledge (OR=3.23; p-value=0.002) and action (OR=0.41; p-value=0.039) had a significant influence on TPPS performance, while goal orientation (OR=0.84; p=0.649), self-efficacy (OR=0.54; p=0.129), competence (OR=1.20; p=0.624), and impact (OR=2.05; p=0.075) were not significantly associated. These findings suggest that enhancing relevant knowledge about stunting and implementing concrete action steps can strengthen the team's effectiveness in reducing stunting prevalence in the region. Therefore, targeted development of knowledge and action is key to improving TPPS performance in stunting reduction efforts. This study recommends that empowerment programs focus more on increasing team members' knowledge capacity and reinforcing their commitment to impactful action, thereby supporting more effective achievement of program goals.

Keywords: *stunting, work performance, empowerment*

Abstrak

Stunting merupakan masalah kesehatan yang signifikan di banyak negara, termasuk Indonesia, dan memiliki dampak jangka panjang terhadap pertumbuhan serta perkembangan anak. Di Karanganyar, sebuah daerah dengan risiko stunting yang tinggi, kinerja Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS) menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program penurunan stunting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam proses pemberdayaan dengan kinerja TPPS di Karanganyar. Penelitian kuantitatif potong lintang ini melibatkan 213 responden dari 969 anggota tim, dipilih secara acak, dan dilaksanakan pada Juli hingga Agustus 2023. Variabel yang diteliti mencakup orientasi tujuan, efikasi diri, pengetahuan, kompetensi, aksi, dan dampak dalam proses pemberdayaan yang memengaruhi kinerja tim. Regresi logistik sederhana serta berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa hanya variabel pengetahuan (OR=3,23; *p-value*= 0,002) dan aksi (OR=0,41; *p-value*= 0,039) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja TPPS, sedangkan variabel berorientasi pada tujuan (OR=0,84; *p-value*= 0,649), efikasi diri (OR=0,54; *p-value*= 0,129), kompetensi (OR=1,20; *p-value*= 0,624), dan dampak (OR=2,05; *p-value*= 0,075) tidak menunjukkan hubungan signifikan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan pengetahuan yang relevan mengenai stunting serta penerapan langkah-langkah aksi yang konkret dapat memperkuat efektivitas tim dalam mengurangi prevalensi stunting di daerah tersebut. Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan dan aksi yang terarah merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja TPPS dalam upaya penurunan stunting. Penelitian ini

menyarankan agar program pemberdayaan lebih fokus pada peningkatan kapasitas pengetahuan anggota tim dan memperkuat komitmen mereka untuk melakukan aksi yang berdampak, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan program secara lebih efektif.

Kata Kunci: kinerja, pemberdayaan, stunting

Naskah masuk: 25 November 2024, Naskah direvisi: 25 Maret 2025, Naskah diterima: 12 Juni 2025

Naskah diterbitkan secara online: 30 April 2025

©2025/ Penulis. Artikel ini merupakan artikel dengan akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>)

1. Pendahuluan

Pemberdayaan masyarakat adalah langkah penting untuk meningkatkan kualitas hidup, terutama dalam mengatasi masalah kesehatan seperti stunting, yaitu gangguan pertumbuhan akibat kekurangan gizi kronis. Stunting, atau kondisi anak dengan tinggi badan sangat pendek maupun pendek, merupakan indikator status gizi yang diukur berdasarkan indeks tinggi badan menurut umur (TB/U). Berdasarkan hasil penimbangan serentak tahun 2023 di Kabupaten Karanganyar, tercatat sebanyak 3,3% atau 2.108 balita dari total 48.988 balita yang diukur mengalami kondisi ini (Dinkes Karanganyar, 2023). Penurunan stunting membutuhkan pendekatan komprehensif dan kolaboratif yang melibatkan berbagai pihak serta intervensi yang terarah, dengan fokus pada faktor-faktor seperti pendapatan keluarga, pendidikan orang tua, akses air bersih, penggunaan kelambu, cakupan vaksinasi, kunjungan antenatal, praktik menyusui yang optimal, dan ketahanan pangan rumah tangga (Roediger, Hendrixson dan Manary, 2020).

Terdapat sejumlah variabel kunci yang berperan dalam proses pemberdayaan dan memengaruhi kinerja tim, yaitu berorientasi pada tujuan, efikasi diri, pengetahuan, kompetensi, aksi, dan dampak. Berorientasi pada tujuan mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk menetapkan dan mencapai target spesifik yang berkaitan dengan kesehatan dan gizi. Tujuan yang jelas dapat memotivasi tindakan yang lebih efektif dalam intervensi stunting. Efikasi diri, yakni keyakinan individu terhadap kemampuan mereka, berperan penting dalam keberhasilan tim. Individu dengan efikasi diri tinggi lebih inisiatif,

tangguh menghadapi tantangan, dan meningkatkan kinerja, kepuasan, serta motivasi tim, yang dapat ditingkatkan melalui tindakan dan situasi tertentu (Ribeiro *et al.*, 2023).

Pengetahuan dan kompetensi merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja individu maupun tim. Pengetahuan tentang gizi anak dan kemampuan menerapkannya dalam praktik dapat meningkatkan efektivitas intervensi. Kompetensi yang tinggi memungkinkan tim merancang program yang berdampak positif, sementara aksi konkret berbasis data dan analisis situasi memastikan intervensi sesuai kebutuhan. Secara keseluruhan, kinerja individu yang dipengaruhi oleh kompetensi juga berkontribusi pada pengembangan organisasi (Wijayanto dan Riani, 2021).

Evaluasi menyeluruh diperlukan untuk menilai keberhasilan intervensi dalam menurunkan angka stunting, mencakup dampak jangka pendek pada kesehatan anak dan efek jangka panjang pada masyarakat. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan beberapa variabel dalam proses pemberdayaan dengan kinerja Tim Percepatan dan Penurunan Stunting (TPPS), serta memberikan rekomendasi strategis bagi kebijakan di Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel terdiri dari 213 anggota Tim Percepatan Penurunan Stunting di Kabupaten Karanganyar, yang dipilih dengan metode *simple random sampling* dari total populasi 969 anggota TPPS, dan dilakukan pada periode Juli hingga Agustus 2023. Penelitian

ini menggunakan skala Likert yang disusun khusus oleh peneliti untuk mengukur variabel-variabel dalam proses pemberdayaan. Skala Likert ini terdiri dari 5 pilihan jawaban, yang mencakup berbagai tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Semua variabel dalam proses pemberdayaan, seperti orientasi tujuan, efikasi diri, pengetahuan, kompetensi, aksi, dan dampak, diukur menggunakan skala ini untuk menilai sejauh mana masing-masing elemen pemberdayaan diterima atau diterapkan oleh responden. Sementara itu, untuk mengukur variabel kinerja TPPS, penelitian ini menggunakan pertanyaan dikotomi. Setiap pertanyaan memiliki dua pilihan jawaban “Ya” atau “Tidak”, yang memungkinkan peneliti untuk menilai kinerja tim secara lebih langsung dan objektif.

2.1 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan antara Juli hingga Agustus 2023 dengan memberikan kuesioner tertulis kepada 15 anggota TPPS tingkat kelurahan di setiap kecamatan. Kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel pemberdayaan dan kinerja tim disiapkan oleh peneliti dan dibagikan langsung kepada responden. Setiap anggota TPPS mengisi kuesioner berdasarkan pengalaman mereka secara individu, dan data dikumpulkan setelah kuesioner diisi selama dua bulan. Setelah itu, peneliti menganalisis data yang terkumpul untuk melihat hubungan antara variabel pemberdayaan dan kinerja TPPS. Dalam proses ini, responden yang tidak mengembalikan kuesioner atau memberikan jawaban yang tidak lengkap, dieliminasi dari analisis untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data yang digunakan.

Peserta penelitian dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*, yang bertujuan untuk memastikan distribusi sampel yang merata dan representatif. Pendekatan ini memberikan setiap individu dalam populasi peluang yang sama untuk terpilih, sehingga meningkatkan keandalan hasil penelitian dan memungkinkan generalisasi yang lebih

akurat. Penggunaan teknik ini juga membantu mengurangi potensi bias dalam pemilihan sampel, sekaligus memperkuat validitas temuan penelitian (Latpate *et al.*, 2021). Penelitian ini mendapatkan sertifikat etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Umum Dr. Moewardi dengan nomor 483/III/HREC/2023.

2.2 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis melalui analisis bivariat yang bertujuan mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yakni kinerja TPPS, menggunakan uji logistik sederhana. Selanjutnya, analisis multivariat dengan pendekatan regresi logistik ganda dilakukan untuk mengevaluasi hubungan simultan antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tim dalam mendukung percepatan penurunan stunting.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, regresi logistik dipilih karena data variabel dependen merupakan data dikotomi. Hasil seluruh uji regresi logistik tersebut ditampilkan pada Tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Logistik Sederhana.

Variabel	OR	p-value
Berorientasi Pada Kekuatan Tujuan	1,28	0,380
Efikasi Diri	0,85	0,611
Pengetahuan	2,73	0,001
Kompetensi	1,47	0,184
Aksi	0,79	0,474
Dampak	2,05	0,015

Berdasarkan hasil analisis bivariat dengan regresi logistik sederhana pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa hanya variabel pengetahuan (OR=2,73; *p-value*= 0,001) dan dampak (OR=2,05; *p-value*= 0,015) yang menunjukkan hubungan positif signifikan

dengan kinerja tim percepatan penurunan stunting. Sementara itu, variabel lain dalam proses pemberdayaan, seperti orientasi pada tujuan, efikasi diri, kompetensi, dan aksi, tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tim.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Logistik Ganda.

Variabel Dependen	Variabel Independen	OR	p- value
Kinerja TPPS	Proses Pemberdayaan		
	← Berorientasi Pada Kekuatan Tujuan	0,84	0,649
	← Efikasi Diri	0,54	0,129
	← Pengetahuan	3,23	0,002
	← Kompetensi	1,20	0,624
	← Aksi	0,41	0,039
	← Dampak	2,05	0,075

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa dari seluruh variabel proses pemberdayaan yang diteliti, hanya pengetahuan (OR=3,23; p -value= 0,002) dan aksi (OR=0,41; p -value= 0,039) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja TPPS. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan terkait gizi dan kesehatan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja tim. Sedangkan peningkatan aksi justru menurunkan kinerja, yang ditunjukkan oleh skor OR<1. Sementara itu, variabel lainnya, seperti berorientasi pada tujuan, efikasi diri, kompetensi, dan dampak, tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dalam analisis ini.

Dalam analisis bivariat, variabel dampak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja, namun kehilangan signifikansinya dalam analisis multivariat, hal tersebut terjadi karena pengaruhnya telah dijelaskan oleh variabel lain yang lebih dominan, seperti pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja individu dibandingkan dengan kinerja

organisasi (Stefan *et al.*, 2024). Selanjutnya beberapa variabel dalam proses pemberdayaan, seperti aksi, efikasi diri, dan kompetensi, ternyata memiliki korelasi satu sama lain (Tomita, 2024). Ketika variabel-variabel yang saling berkorelasi ini dianalisis secara bersamaan dalam satu model, standar error dapat meningkat, sehingga nilai p cenderung membesar dan membuat hasil menjadi tidak signifikan.

Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingginya skor pada variabel aksi yang tidak disertai dengan pengetahuan dan kompetensi yang memadai justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Dalam hal ini, pengetahuan tampak berperan sebagai prediktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja TPPS. Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan tanpa dasar pengetahuan dan kemampuan yang baik justru berisiko menjadi tidak efektif atau bahkan merugikan (Karsikas *et al.*, 2022).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya oleh Pradhan *et al.* (2022) yang menyebutkan bahwa orientasi pada kekuatan tujuan merujuk pada kecenderungan individu untuk menetapkan tujuan yang berfokus pada pencapaian hasil atau prestasi yang dapat dilihat dalam tugas yang dilakukan. Orientasi pada kekuatan tujuan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tugas, terutama ketika kekuatan situasional juga tinggi. Dalam konteks ini, individu dengan orientasi tujuan kinerja yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk berusaha keras dan mencapai hasil yang lebih tinggi ketika dampak dari tugas tersebut besar. Namun, dalam beberapa situasi, pengaruh orientasi kekuatan tujuan terhadap kinerja pekerjaan menjadi tidak signifikan jika faktor-faktor situasional tidak mendukungnya. Misalnya, jika tidak ada konsekuensi yang jelas atau tekanan dalam suatu tugas, meskipun seseorang memiliki orientasi tujuan kinerja yang tinggi, dampaknya terhadap kinerja pekerjaan bisa berkurang.

Secara umum, efikasi diri merupakan faktor yang signifikan dalam memprediksi kinerja kerja, jika melibatkan faktor-faktor

seperti lingkungan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan makna psikologis (Orgambidez, Borrego dan Vázquez-Aguado, 2020; Wijayana, Rahayu dan Wahyuningsih, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatkan efikasi diri dan menangani faktor-faktor mediasi tersebut, variabel kinerja dapat ditingkatkan di berbagai peran pekerjaan dan kondisi yang berbeda. Hasil penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda, namun seperti yang sudah dijelaskan bahwa perbedaan dapat muncul akibat adanya faktor situasional yang memengaruhi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang jelas antara pengetahuan dan kinerja. Hubungan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki, integrasi keterampilan praktis dan kecerdasan sosial, serta penerapan praktik manajemen pengetahuan yang efektif dan nilai yang diberikan terhadap pengetahuan. Selain itu, kemampuan kognitif umum juga berkontribusi pada kinerja kerja, meskipun dampaknya mungkin tidak sebesar yang diperkirakan sebelumnya (Bayona, Caballer dan Peiró, 2020; Hamad Ameen dan Bektas, 2023; Sackett *et al.*, 2024).

Dalam konteks pemberdayaan TPPS, pengetahuan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tim. Pengetahuan yang tepat tentang gizi, kesehatan, dan intervensi yang relevan, serta pengelolaan pengetahuan yang efektif dalam tim, dapat meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan program. Organisasi yang mendukung pengembangan dan penerapan pengetahuan dalam proses pemberdayaan, serta mendorong keterlibatan tim dalam pembelajaran berkelanjutan, akan lebih mampu mempercepat pencapaian tujuan penurunan stunting (Alijanzadeh, Razavi dan Ahmasebi Limuni, 2020).

Kompetensi merupakan faktor penentu yang krusial dalam kinerja kerja di berbagai sektor. Meningkatkan kompetensi tim pekerja melalui program pelatihan dan pengembangan yang terarah dapat menghasilkan peningkatan kinerja kerja, produktivitas yang lebih tinggi, dan efisiensi organisasi yang lebih baik (Lukertina dan Lisnatiawati, 2020; Wijayanto

dan Riani, 2021). Namun, faktor-faktor seperti komitmen terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, dan keterlibatan juga dapat mempengaruhi hubungan ini, yang menegaskan sifat kinerja pekerja yang bersifat multifaset (Chaidir dan Zulfikar, 2023; Yan dan Yuan-Cheng, 2023).

Keterlibatan kerja, yang mencakup semangat, dedikasi, dan keterlibatan total, memiliki korelasi positif dengan kinerja individu di berbagai sektor. Hubungan ini didukung oleh berbagai meta-analisis dan tinjauan sistematis, yang menekankan pentingnya memupuk keterlibatan kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi (Neuber *et al.*, 2022; Corbeanu dan Iliescu, 2023). Dalam konteks pemberdayaan TPPS, aksi yang diambil oleh tim merupakan bentuk nyata dari keterlibatan kerja. Dengan meningkatkan keterlibatan kerja melalui aksi yang terarah dan berdampak, kinerja tim dalam upaya penurunan stunting dapat lebih optimal, menunjukkan hubungan erat antara tindakan yang dilakukan dan keberhasilan program.

Secara keseluruhan temuan penelitian ini menyoroti pentingnya memberi perhatian khusus pada pengembangan pengetahuan yang relevan dan penerapan langkah-langkah praktis yang konkret dalam rangka mendukung keberhasilan program percepatan penurunan stunting. Fokus pada peningkatan pemahaman tentang masalah stunting serta tindakan yang terencana dan tepat sasaran akan memperkuat efektivitas intervensi dan mempercepat pencapaian tujuan program.

4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini mengungkapkan bahwa dalam upaya percepatan penurunan stunting, hanya pengetahuan dan aksi yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja Tim Percepatan Penurunan Stunting (TPPS). Meskipun faktor-faktor lain seperti efikasi diri dan berorientasi pada tujuan berpotensi mempengaruhi kinerja tim, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja TPPS dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan yang relevan dan penerapan aksi yang searah dengan peningkatan pengetahuan tersebut memiliki

peran yang lebih dominan dalam meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan program penurunan stunting.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar fokus pemberdayaan tim lebih diarahkan pada peningkatan pengetahuan mengenai kesehatan, gizi, dan penurunan stunting, serta memastikan bahwa aksi-aksi konkret dilakukan dalam pelaksanaan program. Peningkatan pengetahuan yang tepat akan memperkuat pemahaman tim tentang isu yang dihadapi, sementara tindakan yang terencana dan berdampak dapat mempercepat pencapaian tujuan. Selain itu, untuk mencapai hasil yang optimal, lingkungan yang mendukung pengembangan keterlibatan tim dan aksi yang produktif juga sangat penting.

Ucapan Terima Kasih

Para penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada Universitas Sebelas Maret dan semua partisipan yang berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan proyek ini.

Daftar Pustaka

- Alijanzadeh, E., Razavi, A.A. and Ahmasebi Limuni, S.T. (2020) 'Predicting Job Performance Based on Knowledge Management', *Journal of Management and Accounting Studies*, 8(4), pp. 34–38. Available at: <https://doi.org/10.24200/jmas.vol8iss4p34-38>.
- Bayona, J.A., Caballer, A. and Peiró, J.M. (2020) 'The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement', *Sustainability*, 12(6), p. 2336. Available at: <https://doi.org/10.3390/su12062336>.
- Chaidir, J. and Zulfikar, T. (2023) 'Work Commitment as Mediation of the Relationship Between Competency and Work Motivation on Employee Performance in Assttatindo (Indonesian Expert and Skilled Engineering Association)', *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(3), p. 575. Available at: https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i3.005.
- Corbeanu, A. and Iliescu, D. (2023) 'The Link Between Work Engagement and Job Performance', *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), pp. 111–122. Available at: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>.
- Dinkes Karanganyar (2023) 'Buku Profil Kesehatan 2023', p. 194.
- Hamad Ameen, S.S. and Bektas, Ç. (2023) 'The Role of Knowledge Management on Employees' Work Performance', *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, 19(62, 2), pp. 345–361. Available at: <https://doi.org/10.25130/tjaes.19.62.2.19>.
- Karsikas, E. et al. (2022) 'Health care managers' competence in knowledge management: A scoping review', *Journal of Nursing Management*, 30(5), pp. 1168–1187. Available at: <https://doi.org/10.1111/jonm.13626>.
- Latpate, R. et al. (2021) 'Simple Random Sampling', in *Advanced Sampling Methods*. Singapore: Springer Singapore, pp. 11–35. Available at: https://doi.org/10.1007/978-981-16-0622-9_2.
- Lukertina, L. and Lisnatiawati, L. (2020) 'The Influence of Competencies and Work Environment on the Performance of Social Care Workers', in *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. Paris, France: Atlantis Press, pp. 1–5. Available at: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.017>.
- Neuber, L. et al. (2022) 'How work engagement relates to performance and absenteeism: a meta-analysis', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), pp. 292–315. Available at: <https://doi.org/10.1080/13593823.2022.2088888>.

- <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1953989>.
- Orgambídez, A., Borrego, Y. and Vázquez-Aguado, O. (2020) 'Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement', *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), pp. 821–828. Available at: <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>.
- Pradhan, H. et al. (2022) 'Effect of Goal Orientation on Task Performance: Moderating Role of Situational Strength at Work', *Vision: The Journal of Business Perspective*, 1(1), pp. 1–5. Available at: <https://doi.org/10.1177/09722629221087409>.
- Ribeiro, D. et al. (2023) 'Understanding Self-Efficacy in Software Engineering Industry: An Interview study', in *Proceedings of the 27th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering*. New York, NY, USA: ACM, pp. 101–110. Available at: <https://doi.org/10.1145/3593434.3593467>.
- Roediger, R., Hendrixson, D.T. and Manary, M.J. (2020) 'A roadmap to reduce stunting', *The American Journal of Clinical Nutrition*, 112(1), pp. 773S–776S. Available at: <https://doi.org/10.1093/ajcn/nqaa205>.
- Sackett, P.R. et al. (2024) 'A contemporary look at the relationship between general cognitive ability and job performance.', *Journal of Applied Psychology*, 109(5), pp. 687–713. Available at: <https://doi.org/10.1037/apl0001159>.
- Ştefan, S.C. et al. (2024) 'Knowledge management–performance nexus: Mediating effect of motivation and innovation', *Business Process Management Journal*, 30(8), pp. 27–48. Available at: <https://doi.org/10.1108/BPMJ-07-2023-0537>.
- Tomita, R. (2024) 'The relationship between general self-efficacy and nursing practice competence for second-year nurses: Empirical quantitative research', *Nursing Open*, 11(7), pp. 1–5. Available at: <https://doi.org/10.1002/nop2.2233>.
- Wijayana, T.T., Rahayu, M.K.P. and Wahyuningsih, S.H. (2022) 'The Influence of Self Efficacy on Performance with Innovation Work Behavior as an Intervening Variable (Case Study on PT. Indah Kiat Employee)', *Journal of Economics and Business*, 5(3), pp. 1–5. Available at: <https://doi.org/10.31014/aior.1992.05.03.445>.
- Wijayanto, B.K. and Riani, A.L. (2021) 'The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance', *Society*, 9(1), pp. 83–93. Available at: <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>.
- Yan, Y. and Yuan-Cheng, C. (2023) 'A study on the relationship between teacher competency and job performance under human resource management in higher education', *Educational Research and Reviews*, 18(8), pp. 203–217. Available at: <https://doi.org/10.5897/ERR2023.4337>.