

Peningkatan Efikasi Diri, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan

¹Rizky Prabowo, ²Surasni, ³Lili Nurlaili

¹Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

²Dosen Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

³Dosen Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

e-mail: ¹rizkyprabowo021@gmail.com, ²dosen01520@unpam.ac.id, ³lilinurlaili@unpam.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dasar. Guru dengan kinerja yang baik mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan bermakna. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan belum optimal. Kondisi tersebut ditandai dengan rendahnya variasi gaya mengajar, pengelolaan kelas yang kurang efektif, minimnya interaksi pembelajaran, serta belum optimalnya penerapan konteks pembelajaran. Rendahnya kinerja guru ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 145 guru, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik sampling yang sesuai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan uji parsial (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 8,346 dan signifikansi 0,002. Selain itu, pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 8,472 dan signifikansi 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dan pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci: efikasi diri, pelatihan, kompensasi, kinerja guru.

ABSTRACT

Teacher performance is a key factor in the success of basic education implementation. Teachers with good performance are able to create effective and meaningful learning processes. However, preliminary observations indicate that the performance of public elementary school teachers in Cluster 12, Pamulang District, South Tangerang City, has not yet been optimal. This condition is reflected in the limited variety of teaching styles, ineffective classroom management, minimal instructional interaction, and the suboptimal application of contextual learning. The low level of teacher performance is presumed to be influenced by several factors, including self-efficacy, training, and compensation. This study aims to analyze the effects of self-efficacy, training, and compensation on the performance of public elementary school teachers in Cluster 12, Pamulang District, South Tangerang City, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of 145 teachers, with the sample determined through an appropriate sampling technique. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression with partial testing (t-test). The results of the study indicate that self-efficacy has a significant effect on teacher performance, as evidenced by a t-value of 8.346 and a significance value of 0.002. In addition, training was also found to have a significant effect on teacher performance, with a t-value of 8.472 and a significance value of 0.001. These findings suggest that strengthening teachers' self-efficacy and implementing effective training programs play an important role in improving teacher performance.

Keywords: self-efficacy, training, compensation, teacher performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sangat dibutuhkan dalam menghadapi era revolusi industri, baik pada organisasi swasta maupun pemerintah, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagi pemerintah Indonesia, tujuan tersebut adalah mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance), menciptakan pelayanan publik yang efektif, efisien, berkualitas, serta didukung oleh aparatur khususnya guru yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten di bidangnya (Wardani.,2025) Dalam hal ini, pendidikan memiliki peran yang sangat signifikan sebagai sarana peningkatan kualitas SDM agar mampu bersaing dengan negara lain. Musyarofah (2021) menegaskan bahwa pendidikan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan nasional. Pendidikan sebagai proses integral dalam menyiapkan SDM yang tangguh, berkualitas, dan terampil.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah proses yang dilakukan secara sadar dan terencana guna menciptakan suasana belajar serta aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya secara aktif. Potensi tersebut mencakup aspek spiritual, religiusitas, kepribadian, akhlak, pengendalian diri, kecerdasan, hingga keterampilan yang dibutuhkan oleh individu untuk dirinya sendiri maupun dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Tunisa et al., 2024). Berdasarkan kebijakan tersebut, pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk dan memajukan kualitas individu, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi nyata dalam proses pembangunan sosial (Rizkianti et al., 2024). Namun, dalam realitasnya, sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dan kendala, terutama terkait mutu pendidikan yang belum sepenuhnya mencapai target dan harapan sebagaimana yang telah ditetapkan (Al Hamasy, 2023). Lembaga yang bergerak di bidang pendidikan nasional adalah bagian dari sistem yang memiliki SDM yang perlu dikelola secara profesional dan efektif (Kahar et al, 2023). SDM tersebut mencakup para pendidik dan tenaga kependidikan yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Peran mereka sangat menentukan keberhasilan pencapaian sasaran pendidikan nasional secara positif dan signifikan (Nurhidayah, 2022).

Indonesia menempati posisi ke-67 dari 209 negara dalam bidang pendidikan (Aprilia, 2023). Peringkat ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah dan belum mencapai standar yang diharapkan. Salah satu indikator dari kualitas pendidikan tersebut adalah mutu dan kompetensi guru, yang berperan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi muda agar siap menghadapi tantangan sesuai perkembangan zaman. Guru juga memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan nilai-nilai kehidupan, pengetahuan, dan keterampilan, serta berperan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa berdasarkan nilai-nilai Pancasila (Hasanah et al., 2024).

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu dan pencapaian pendidikan di Indonesia adalah masih kurangnya kualitas serta kompetensi guru sebagai tenaga pendidik (Elitasari, 2022). Tingkat kemampuan guru dapat tercermin dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menjadi tolak ukur Nasional. Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, skor rata-rata UKG secara nasional masih belum mencapai target yang ditetapkan, yakni hanya mencapai 53,02 pada tahun 2021 dan 54,05 pada tahun 2022, di bawah target nilai minimal sebesar 55 (Anjany & Rahman, 2024). Lebih lanjut, data UKG juga menunjukkan bahwa hanya sekitar 30% guru yang memiliki kompetensi dengan nilai di atas rata-rata atau mencapai skor minimal 80. Untuk menjawab tantangan ini, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dengan meningkatkan kinerja guru .

Kinerja guru adalah indikator penting dalam keberhasilan pendidikan karena mencerminkan kemampuan seorang pendidik dalam mendemonstrasikan kompetensi, baik dalam merancang

maupun mengimplementasikan pembelajaran yang efektif (Hargreaves & Fullan, 2023). Guru memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas pembelajaran, sehingga memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka sangat penting bagi peningkatan mutu Pendidikan (Permana, 2025). Lebih dari sekadar penyampaian materi, kinerja guru juga menunjukkan sejauh mana guru mampu menginspirasi, memotivasi, serta membimbing siswa untuk mencapai tujuan akademik sekaligus pengembangan diri secara optimal (Zimmerman, 2021). Dalam praktiknya, kinerja guru tidak hanya terbatas pada pencapaian akademik, tetapi juga berperan dalam pembentukan kepribadian, moral, dan karakter siswa melalui nilai-nilai positif yang ditanamkan selama proses pembelajaran (Lickona, 2022). Oleh karena itu, kinerja guru dapat dipandang sebagai perpaduan antara kompetensi profesional, kemampuan pedagogis, serta peran sosial dan moral dalam mendidik generasi penerus bangsa. Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan berbagai tantangan yang memengaruhi kualitas kinerja guru, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal.

Hasil observasi awal terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa kinerja guru masih berada pada kategori cukup, dengan persentase yang bervariasi pada setiap indikator. Gaya mengajar memperoleh nilai 49%, strategi pengelolaan kelas 52%, interaksi guru 54%, dan konteks pembelajaran 48%. Data tersebut mengindikasikan bahwa meskipun guru telah menunjukkan upaya dalam melaksanakan pembelajaran, namun pelaksanaannya belum optimal dan masih memerlukan peningkatan secara berkelanjutan.

Kondisi ini mengisyaratkan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi. Efikasi diri guru yang belum optimal dapat memengaruhi kepercayaan diri dalam mengelola pembelajaran, sementara keterbatasan pelatihan berimplikasi pada kurangnya penguasaan strategi pembelajaran yang efektif. Selain itu, kompensasi yang belum memadai juga dapat berdampak pada motivasi dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Beberapa di antaranya adalah kurang optimalnya perencanaan pembelajaran, metode pengajaran yang masih monoton dan minim variasi, serta penilaian yang belum sepenuhnya mencerminkan kemampuan holistik siswa. Selain itu, rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesi seperti pelatihan dan Kelompok Kerja Guru (KKG), terbatasnya inovasi dalam penggunaan media pembelajaran, serta rendahnya motivasi kerja akibat beban administrasi yang tinggi dan kurangnya sistem penghargaan juga turut menjadi penyebab utama. Temuan ini menunjukkan bahwa diperlukan peningkatan kinerja guru melalui penguatan efikasi diri, penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, serta pemberian kompensasi yang adil dan memotivasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru diantaranya adalah efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi.

Ketidakserasian pada penelitian sebelumnya menjadikan celah penelitian ini dalam mengisi gap penelitian. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan efikasi diri, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Objek penelitian ini adalah SD Negeri di Gugus 12 kecamatan Pamulang kota Tangerang Selatan sebagai kebaruan dalam penelitian. Sehingga penelitian ini diberi judul "*Peningkatan Efikasi Diri, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis ada atau tidaknya peningkatan kinerja guru melalui efikasi diri, pelatihan dan kompensasi terhadap SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran variabel secara numerik dan analisis statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya metode penelitian adalah penjelasan peneliti mengenai cara mengumpulkan informasi atau data dan melakukan observasi ditempat serta melakukan investigasi pada data yang diperoleh. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif.

Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola, dan hubungan antar variabel. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta menunjukkan hubungan ataupun pengaruh serta perbandingan antar variabel kemudian memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Penelitian jenis asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga bertujuan untuk mencari pengaruh, peranan, dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian jenis asosiatif dapat dibangun dengan teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Menurut David Kline walaupun metode survei ini tidak memerlukan kelompok *control* seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang *representative*. Teknik pengumpulan data adalah dengan melakukan kuesioner (Sugiyono, 2020). Metodologi yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metodologi asosiasi, Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel Efikasi Diri (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y). Berikut adalah diagram hipotesis dan hubungan antar variabel.

Penelitian ini memilih populasi seluruh SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Populasi guru di Kecamatan Pamulang adalah berjumlah 145 orang. Terdiri dari SDN Pamulang Permai 29 guru, SDN Pamulang 01 40 orang guru, SDN Pamulang Barat 25 orang guru, SDN Ciledug Barat 24 orang guru, SDN Ciledug Timur 27 orang guru. Observasi atau pengamatan dengan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Peneliti dapat menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dalam wawancara karena bersifat sensitif dan peneliti dapat menemukan hal-hal yang diluar persepsi responden, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Angket, Dokumentasi dan Wawancara.

Analisis data adalah proses pencarian dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain. Sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono 2016 dalam Salamah 2021). Analisis data dalam penelitian ini meliputi: a. Uji Prasyarat Analisis: (1) Uji Validitas. (2) Uji Reliabilitas. b. Uji Asumsi Klasik (1) Uji Normalitas. (2) Uji Linieritas. (3) Uji Multikolinieritas.

(4) Uji Heterokedastisitas. (5) Uji Autokorelasi.

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dalam suatu penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Untuk menguji hipotesis yang ada, penulis melakukan

analisis terhadap data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana dan regresi linier berganda. Setelah data berdistribusi normal dan linier, langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari Regresi Linier sederhana dan regresi linier berganda, Uji f dan Uji t. Berikut ini uraian langkah uji tersebut. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengaruh masing-masing variabel tersebut yang meliputi .pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.4 Perhitungan Variabel Efikasi Diri

Statistics		
Efikasi Diri		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		69.33
Median		60.00
Mode		60
Std. Deviation		9.327
Minimum		82
Maximum		130
Sum		5942

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: data oleh SPSS 15.0 (2025)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	82-93	5	5
2	94-104	9	8
3	105-115	72	68
4	116-130	20	19
	Jumlah	106	100

Sumber: diolah oleh data sekolah 2025

Hasil dari tabel diatas merupakan hasil dari fekuensi, dimana mendapatkan frekuensi nilai tertinggi pada interval 105-115 dengan frekuensi 72 guru (68%), sedangkan frekuensi yang terendah adalah pada interval 82-93 dengan jumlah 5 guru (5%).

Tabel 4.6 Perhitungan Variabel Pelatihan

Statistics

Pelatihan		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		69.75
Median		61.32
Mode		69
Std. Deviation		7.955
Minimum		80
Maximum		127
Sum		5991

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: diolah oleh penelitian 2025

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	80-90	7	7
2	91-101	4	4
3	102-112	12	11
4	113-127	83	78
	Jumlah	106	100

Sumber: diolah oleh data sekolah 2025

Hasil dari tabel diatas merupakan hasil dari frekuensi, dimana mendapatkan frekuensi nilai tertinggi pada interval 113-127 dengan frekuensi 83 guru (78%), sedangkan frkuensi yang terendah adalah pada interval 91-101 dengan jumlah 4 guru (4%).

Tabel 4.8 Perhitungan Variabel Kompensasi

Statistics

Kompensasi

N	Valid	106
	Missing	0
Mean		60.14
Median		59.70
Mode		59
Std. Deviation		9.867
Minimum		81
Maximum		131
Sum		5721

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: diolah oleh penelitian 2025

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	81-91	9	8
2	92-102	7	7
3	103-113	75	71
4	114-131	15	14
	Jumlah	106	100

Sumber: diolah oleh data sekolah 2025

Hasil dari tabel diatas merupakan hasil dari frekuensi, dimana mendapatkan frekuensi nilai tertinggi pada interval 103-113 dengan frekuensi 75 guru (71%), sedangkan frkuensi yang terendah adalah pada interval 92-102 dengan jumlah 7 guru (7%).

Tabel 4.10 Perhitungan Variabel Kinerja Guru

Statistics Kinerja Guru		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		60.14
Median		58.90
Mode		59
Std. Deviation		9.697
Minimum		59
Maximum		117
Sum		4997

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: diolah oleh penelitian 2025

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	59-69	11	10
2	70-80	7	7
3	81-91	71	67
4	100-117	17	16
	Jumlah	106	100

Sumber: diolah oleh data sekolah 2025

Hasil dari tabel diatas merupakan hasil dari frekuensi, dimana mendapatkan frekuensi nilai tertinggi pada interval 81-91 dengan frekuensi 71 guru (67%), sedangkan frkuensi yang terendah adalah pada interval 70-80 dengan jumlah 7 guru (7%).

Tabel 4.20 Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Predicted Value	.091	106	.103	.725	106	.296

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: diolah oleh peneliti SPSS 15.0 (2025)

Dari tabel diatas setelah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnv yang berbentuk softwer SPSS. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan apabila data lebih dari 50 responden maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig 0.103 sebesar 0,103 > 0,05 artinya data berdistribusi normal

Tabel 4.30 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.417	7.595		.201	.781
Efikasi Diri	.794	.093	.639	8.346	.002
Pelatihan	.746	.089	.647	8.472	.001
Kompensasi	.235	.073	-.210	3.196	.003

Dari tabel diatas. bahwa diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Efikasi Guru 0.794, untuk variabel Pelatihan 0.746, untuk variabel Kompensasi 0,235. Sehingga regresi persamaan yang diperoleh: $Y = 0.794X_1 + 0.746X_2 + 0,235X_3$.

Tabel 4.31 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3508.621	3	1150.210	6.192	.03 ^a
Residual	10027.261	103	300.381		
Total	13535.882	106			

a. Predictors: (Constant), efikasi diri, Pelatihan, dan kompensasi
Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: diolah oleh peneliti SPSS 15.0 (2025)

Dari tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan F_{test} yang menunjukkan nilai 6.192 dengan tingkat probabilitas 0.003 yang dibawah alpha 5%. Hal itu berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “tidak ada pengaruh Efikasi diri, Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan” tidak di terima dan berarti menerima H_a yang artinya “ada pengaruh pengaruh Efikasi diri, Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”.

Tabel 4.32 Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.742	.749	5.136	1.539

a. Predictors: (Constant), pengaruh Efikasi diri, Pelatihan dan Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: diolah oleh peneliti SPSS 15.0 (2025)

Berdasarkan output diatas, diperoleh nilai R 0.742 yang yang berarti hubungan antara variabel Efikasi diri (X_1), Pelatihan(X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) dapat di kategorikan memiliki hubungan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai R Square yang jauh dari anagka 1 (satu).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian mengenai pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan $t_{hitung} = 8.346 > t_{tabel} 0.159$ dan mempunyai probabilitas

0.002 < 0.05 terjawab bahwa efikasi diri terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan $t_{hitung} = 8.472 > t_{tabel} 0.159$ dan mempunyai probabilitas $0.001 < 0.05$ terjawab bahwa pelatihan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan $t_{hitung} = 3.196 > t_{tabel} 0.159$ dan mempunyai probabilitas $0.003 < 0.05$ terjawab bahwa kompensasi terhadap kinerja guru di SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

4. Pengaruh efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai F hitung 6.192 atau dapat dilihat signifikan mendapatkan angka 0.001 lebih kecil dari 0.005. Terjawab bahwa efikasi diri, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus 12 Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, A., Masyithoh, S., & Sam, M. (2021). Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Selfefficacy Siswa Cerdas Istimewa Di Sekolah Menengah Atas. *Edudikara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 244–254. <https://doi.org/10.32585/Edudikara.V6i3.258>
- Anjany, W. S., & Rahman, A. (2024). Implementasi Kebijakan Tunjangan Profesi Guru Sd Dan Smp Di Kota Tangerang Selatan. *Pubbis : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.35722/Jurnalpubbis.V8i1.949>
- Dewi, M. S. (2024). *Analisis pedagogical content knowledge (pck), efikasi diri, dan kesiapan guru pada kurikulum Merdeka fase fondasi. Kiddo: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 5(1), 17–35.
- Elitasari, H. T. (2022). Kontribusi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Abad 21. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 9508–9516. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V6i6.4120>
- Ghozali, A., Mulyani, S., & Sari, P. (2021). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guo, Y., Wang, C., Xu, J., Gao, R., & Yang, Y. (2025). Preschool teachers' sense of teaching efficacy: scale development and validation. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-18.
- Hasanah, I. M., Asbari, M., & Wardah, H. (2024). Guru Berkualitas: Esensi Pendidikan Bermutu. *Jisma: Journal Of Information Systems And Management*, 3(3), 23–27.
- Kemendikbudristek. (2023). *Beban Tugas dan Standar Kompetensi Guru (BTS)*. Jakarta: Direktorat GTK.
- Kahar, L., Nisa, A., Marisa, C., & Dachmiati, S. (2023). Kontribusi Efikasi Diri Terhadap Kinerja

- Guru Bimbingan Dan Konseling. Orien: Cakrawala Ilmiah Mahasiswa, 3(1), 21-28
- Lazarides, R., & Warner, L. M. (2020). Teacher self-efficacy. In *Oxford research encyclopedia of education*.
- Lickona (2022) "Educating For Character: A Comprehensive Approach To Developing Moral And Ethical Values In Students"
- Musyarofah, M. (2021). Pendidikan Agama Sebagai Dasar Dalam Membangun Ketahanan Keluarga. *Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 8(02), 112-130.
- Pohan, M. (2024). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention pada guru YPI Al-Fakhri kecamatan Sunggal* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rezliyadi, L. E., & Arrosyid, A. (2025). Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Mubtadiin*, 11(01), 1–9.
<https://doi.org/10.2461-128X>
- Rovita, A., Farida, S. I., Surasni, S., & Sumali, A. (2020). Mengajar Dengan Metode Motimorfosis. *DEDIKASI PKM*, 1(1), 48-52.
- Ruyani, H., Setiawan, A., & Rachmawati, D. (2021). *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Pegawai Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia.
- Rizkianti, P. A., Asbari, M., Priambudi, N. P., & Asri, S. A. J. (2024). Pendidikan Indonesia Masih Buruk? *Journal Of Information Systems And Management*, 03(02), 35–38.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarga, G., & Resmiati, A. R. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompensasi melalui Loyalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMK CBT Tambun Selatan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2).
- Tunisa, R. L., Asbari, M., Ahsyan, D., & Utami, U. R. (2024). Pendidikan: Kunci Keadilan Sosial. *Journal Of Information Systems And Management*, 03(02), 76–79.
<https://doi.org/10.4444/jisma.v2i6.635>
- Wardani, N. K. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Diri Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Larangan Kota Tangerang (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Zimmerman (2021) "Theories Of Self-Regulated Learning: Strategies For Enhancing Motivation And Performance In Education"