



Pengaruh *Self Efficacy*, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sidoharjo

Rizvi Aulia Dewi Utami¹, Asih Handayani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: rizvyaulia@gmail.com

Diterima: 09-09-2025 | Disetujui: 19-09-2025 | Diterbitkan: 21-09-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, competence, and career development on teacher performance at SMP Negeri 3 Sidoharjo. The research background shows that all teachers (100%) have "Good" performance category, but none have achieved the "Very Good" category. Pre-research survey results identified problems in the use of less varied teaching methods (77% of teachers), limitations in developing learning media (40% of teachers), and lack of participation in continuing education (37% of teachers). The research method uses a quantitative approach with saturated sampling technique involving 30 civil servant teachers. The research instrument was a questionnaire using a 1-5 Likert scale. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results showed that: (1) Self-efficacy does not significantly influence teacher performance with path coefficient 0.211, t-statistic 0.864, and p-value 0.388 > 0.05; (2) Competence has a positive and significant effect on teacher performance with path coefficient 0.578, t-statistic 2.614, and p-value 0.009 < 0.05; (3) Career development does not significantly influence teacher performance despite having the highest path coefficient 0.436, t-statistic 1.414, and p-value 0.158 > 0.05. The R² value of 0.592 indicates that the three variables can explain 59.2% of the variance in teacher performance. This study concludes that competence is the dominant factor affecting teacher performance, while self-efficacy and career development have not yet made significant contributions. Recommendations for schools are to improve teacher competency development programs, especially in aspects of student learning outcome research capabilities and development of innovative learning media.

Keywords : *Self Efficacy, Competence, Career Development, Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo. Latar belakang penelitian menunjukkan bahwa seluruh guru (100%) memiliki kinerja kategori "Baik", namun belum ada yang mencapai kategori "Sangat Baik". Hasil survei pra penelitian mengidentifikasi permasalahan pada penggunaan metode pembelajaran yang kurang bervariasi (77% guru), keterbatasan dalam mengembangkan media pembelajaran (40% guru), dan kurangnya partisipasi dalam pendidikan lanjutan (37% guru). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 30 guru ASN. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software

SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur 0,211, t-statistik 0,864, dan p-value 0,388 > 0,05; (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur 0,578, t-statistik 2,614, dan p-value 0,009 < 0,05; (3) Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru meskipun memiliki koefisien jalur tertinggi 0,436, t-statistik 1,414, dan p-value 0,158 > 0,05. Nilai R^2 sebesar 0,592 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 59,2% varians kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru, sementara self efficacy dan pengembangan karir belum memberikan kontribusi signifikan. Rekomendasi untuk sekolah adalah meningkatkan program pengembangan kompetensi guru, khususnya dalam aspek kemampuan penelitian hasil belajar siswa dan pengembangan media pembelajaran yang inovatif.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rizvi Aulia Dewi Utami, & Asih Handayani. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sidoharjo. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1713-1723. <https://doi.org/10.63822/1qqew438>

PENDAHULUAN

Peran SDM sangatlah penting dalam sebuah perusahaan karena Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak utama dalam kegiatan produksi, Menurut (Abd Rahman, 2022) SDM merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dengan memanfaatkan daya pikir dan daya fisiknya yang direalisasikan menjadi performance, karena Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan melalui penggerak, pemikir, perencana, dan pengembangan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Fachrud, 2023) SDM merupakan individu yang menjadi pendorong bagi suatu organisasi, berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM menjadi elemen utama dalam organisasi, mengendalikan faktor-faktor lain seperti modal dan teknologi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu-individu dengan kapasitas dan potensi yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas di dalam suatu perusahaan atau organisasi. SDM mencakup aspek-aspek seperti manajemen, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja, termasuk rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan hubungan kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran krusial dalam keseluruhan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi dengan Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja guru melalui pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja, manajemen SDM membantu guru meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Guru yang merasa didukung dan dikembangkan akan cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. (Yolinza & Marlius, 2023). Kinerja yang optimal dari seorang guru tidak hanya memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa tetapi juga berkontribusi pada pengembangan institusi pendidikan secara keseluruhan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing bagi peserta didik.

Pada hasil Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo tahun ajaran 2024, sebagian besar guru menunjukkan kinerja yang "Baik". Namun, belum ada guru yang mencapai kategori "Sangat Baik". Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan untuk meningkatkan kinerja guru agar mencapai standar yang lebih tinggi. Kriteria "Sangat Baik" mencerminkan tidak hanya kemampuan mengajar yang mumpuni, tetapi juga inovasi dalam metode pembelajaran, keterlibatan aktif dalam pengembangan profesional, serta kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi siswa. Kinerja guru pada kategori "Baik" menunjukkan bahwa mereka telah melaksanakan tugas pengajaran dengan baik. Namun, untuk mencapai kategori "Sangat Baik". Permasalahan penilaian kinerja guru yang belum optimal antara lain kurangnya metode dan media pembelajaran, sehingga pembelajaran cenderung monoton dan kurang menarik bagi siswa. Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran. Pengembangan profesional guru masih terfokus pada kegiatan formal, kurang adanya inisiatif untuk belajar secara mandiri atau melalui komunitas belajar. Guru kurang melakukan evaluasi diri secara mendalam terhadap kinerja mereka, sehingga sulit untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil dari tabel pra kuesioner survei kinerja guru SMP Negeri 3 Sidoharjo, terdapat permasalahan signifikan dalam aspek penggunaan metode pembelajaran. Sebanyak 23 dari 30 guru memberikan jawaban "Tidak" pada pernyataan "Saya menggunakan metode pembelajaran bervariasi sesuai

dengan materi yang diajarkan". Menunjukkan mayoritas guru masih menerapkan metode pembelajaran yang monoton dan kurang bervariasi dalam proses belajar mengajar. Menurut Sardiman (2018), variasi metode pembelajaran sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa, karena setiap siswa memiliki gaya belajar yang berbeda-beda. Pembelajaran yang monoton dapat menyebabkan kebosanan siswa dan menurunnya efektivitas transfer pengetahuan, sehingga berdampak pada pencapaian tujuan pembelajaran yang kurang optimal.

Dari aspek self efficacy, hasil pra survei menunjukkan bahwa 10 dari 30 guru memberikan jawaban "Tidak" pada pernyataan "Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dalam pekerjaan saya". Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan keyakinan diri sebagian guru dalam menghadapi tantangan atau tugas-tugas yang kompleks dalam profesinya. Menurut Bandura (2019), self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai kinerja tertentu. Guru yang memiliki self efficacy rendah cenderung mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, kurang gigih dalam menyelesaikan tugas, dan pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka dalam mendidik siswa.

Dalam aspek kompetensi guru, ditemukan bahwa 12 dari 30 guru memberikan jawaban "Tidak" pada pernyataan "Saya mampu mengembangkan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik", menunjukkan kurangnya kemampuan guru dalam mengembangkan media pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan karakteristik siswa. Menurut Arsyad (2017), media pembelajaran merupakan alat bantu yang sangat penting dalam proses transfer ilmu pengetahuan, karena dapat meningkatkan pemahaman siswa dan membuat pembelajaran menjadi lebih menarik. Ketidakmampuan guru dalam mengembangkan media pembelajaran yang tepat dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran dan menurunkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pengembangan karir, hasil pra survei menunjukkan bahwa 11 dari 30 guru memberikan jawaban "Tidak" pada pernyataan "Saya mengikuti pendidikan lanjut untuk meningkatkan kompetensi profesional". Kondisi ini mencerminkan kurangnya inisiatif sebagian guru dalam mengembangkan diri melalui pendidikan formal lanjutan. Menurut Noe (2017), pengembangan karir melalui pendidikan berkelanjutan merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi profesi guru, karena dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi profesional. Guru yang tidak aktif dalam pengembangan diri melalui pendidikan lanjut berisiko tertinggal dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pembelajaran, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas kinerjanya dalam mendidik generasi muda.

Self efficacy merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Maka *self-efficacy* sangat penting dalam kehidupan manusia, karena *self efficacy* banyak menentukan dan mempengaruhi aspek-aspek kehidupan kita, diantaranya potensi menangani stressor, untuk menghadapi lingkungan baru dan prestasi kerja. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* dalam diri seseorang maka dapat ditandai dengan seberapa besar seseorang dapat memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi. (Syafitri *et al.*, 2024). Salah satu faktor internal yang berasal dari guru itu sendiri yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja adalah *self efficacy*, atau keyakinan individu akan kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas atau situasi. *Self efficacy* yang tinggi pada seorang guru akan membuatnya percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugasnya,

sehingga lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sabriana Oktaviani Gintulangi, Kadek Satria Arsana (2021) yang menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki keyakinan rendah. Hal ini dapat dipahami, karena guru yang percaya akan kemampuannya lebih termotivasi untuk berinovasi dalam metode pembelajaran dan lebih tahan terhadap stres yang dihadapi dalam profesinya.

Berdasarkan hasil research gap pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gintulangi dan Arsana (2021), Lestari, Wtini dan Dhiyah (2024) yang menyatakan bahwa hasil penelitian *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi dari hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtarom (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi menjadi faktor penentu kinerja. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan menarik, sehingga siswa lebih mudah memahami. Selain itu, kompetensi guru juga menjadi faktor penentu dalam kinerja mereka. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran. Guru dengan kompetensi yang baik mampu mentransfer pengetahuan dengan lebih efektif dan menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhansiswa. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. menjelaskan kompetensi sebagai kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan dan tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Sidoharjo menunjukkan adanya kelemahan signifikan dalam kompetensi penggunaan komputer oleh para guru, yang menjadi salah satu kendala dalam implementasi teknologi pembelajaran yang efektif. Dalam era digital yang terus berkembang, kemampuan guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses mengajar sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Observasi juga menunjukkan bahwa beberapa guru, terutama yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun, mengalami kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga menyebabkan minimnya pemahaman dan keterampilan dalam penggunaan komputer. Berdasarkan hasil research gap pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erawati, David, Yutiandry, Silvia dan Puspa (2024), Balqis dan Bachruddin (2021), Syarifuddin dan Anis (2022), Ismail, Andi, Budhiandriani, Etik dan Mukhlis (2022) yang menyatakan bahwa hasil penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi dari hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eli, Riska dan Triska (2024) yang menyatakan bahwa hasil penelitian kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengembangan karir juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja guru. Melalui program pelatihan dan pengembangan profesional, guru dapat meningkatkan kemampuannya dan tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, serta motivasi untuk terus berinovasi dalam mengajar. Seperti yang dinyatakan (Rothmann dan Cooper.2018:222). Pengembangan karir merupakan sebuah proses manajemen karir yang dinilai melalui penilaian kegiatan, pelatihan, serta penugasan pekerjaan yang direncanakan. Pengembangan karir yang berkelanjutan akan memberikan motivasi bagi guru untuk terus belajar dan meningkatkan

kualitas dirinya. Dengan kata lain, ketika guru merasa bahwa ada peluang untuk berkembang dan maju dalam kariernya, mereka akan lebih terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal. Menurut hasil research gap pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2020), Asri dan Dodi (2024) yang menyatakan bahwa hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi dari hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erawati, David, Yutiandry Rivai, Silvia dan Puspa (2024) yang menyatakan bahwa hasil penelitian pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi untuk menganalisis secara mendalam pengaruh *self efficacy*, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMPETENSI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 SIDOHARJO ”.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada guru ASN di SMP Negeri 3 Sidoharjo. Penelitian ini berfokus mengenai pengaruh *self efficacy*, kompetensi dan pengembangan karir pada guru ASN di SMP Negeri 3 Sidoharjo. Alasan memilih topik ini menjadi objek penelitian karena kurangnya pemahaman dan pengalaman tentang kompetensi dalam mempengaruhi kinerja guru, Terbatasnya pengetahuan dalam proses pembelajaran siswa dalam kinerja guru serta kurangnya dukungan dan sumber daya untuk membantu mereka mengoptimalkan kompetensi dan dalam proses pembelajaran yang optimal yang mempengaruhi kinerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah guru ASN di SMP Negeri 3 Sidoharjo yang berjumlah 30 orang.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*saturated sampling*) dengan jumlah responden sebanyak 30 guru. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi guru yang relatif kecil yaitu 30 orang, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh data yang representatif dan menyeluruh.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SEM dan berbasis *Partial Least Square / PLS*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antar variabel. Model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t – statistic antara variabel independen ke variabel dependen dalam Tabel pengaruh langsung (*path coeffien*).

Tabel 1 Tabel Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMPETENSI (X2) -> KINERJA (Y)	0,211	0,215	0,244	0,864	0,388
PENGEMBANGAN KARIR (X3) -> KINERJA (Y)	0,578	0,567	0,221	2,614	0,009
SELF EFFICACY (X1) -> KINERJA (Y)	0,050	0,102	0,213	0,236	0,813

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas dapat di simpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Self Efficacy (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,211. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Self Efficacy (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah negatif, artinya jika Self Efficacy meningkat maka Kinerja Guru (Y) akan menurun. Nilai P value sebesar 0,388 lebih besar dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan Self Efficacy (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).
- a. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,578. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif, artinya jika Kompetensi meningkat maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat. Nilai P value sebesar 0,009 lebih kecil dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)
- b. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil koefisien original sampel positif sebesar 0,436. Hal ini menunjukkan arah pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif, artinya jika Pengembangan Karir meningkat maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat. Nilai p value sebesar 0,158 lebih besar dari level of signifikan yaitu 5% (0,05), hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikansi Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 2 Ringkasan Hasil Pengujian

	HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh yang signifikan Self Efficacy (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)	Koefisien beta = 0,211 Nilai t = 0,864 ρ value = 0,388	Tidak terbukti
H2	Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)	Koefisien beta = 0,578 Nilai t = 2,614 ρ value = 0,009	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)	Koefisien beta = 0,050 Nilai t = 0,236 ρ value = 0,813	Tidak Terbukti

Pembahasan Hasil Hipotesis

1) H1 = Self Efficacy (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,211 (negatif), nilai t-statistik $0,864 < 1,96$, dan p-value $0,388 > 0,05$.

Pengaruh negatif yang tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan diri guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya belum mampu meningkatkan kinerja mereka secara nyata. Berdasarkan analisis deskriptif, meskipun *Self Efficacy* guru berada pada kategori baik (rata-rata 4,005), namun masih terdapat kelemahan pada aspek "memilih tugas dengan taraf kesulitan" (3,833). Temuan ini bertentangan dengan teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemungkinan penyebab hasil ini adalah: (a) *Self Efficacy* yang tinggi pada guru belum diimbangi dengan kompetensi dan dukungan organisasi yang memadai, (b) terdapat faktor eksternal lain yang lebih dominan mempengaruhi kinerja guru, atau (c) pengukuran *Self Efficacy* belum sepenuhnya menangkap aspek yang relevan dengan konteks kinerja guru.

2) H2 = Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo, dengan arah pengaruhnya positif. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,578, nilai t-statistik $2,614 < 1,96$, dan p-value $0,009 < 0,05$.

Arah pengaruh hubungan variabel ini adalah positif sesuai dengan teori, dengan arah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Analisis deskriptif menunjukkan kompetensi guru berada pada kategori baik (rata-rata 3,906), namun masih terdapat kelemahan pada "kemampuan melakukan

penelitian hasil belajar siswa" (3,800) Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki guru belum sepenuhnya termanifestasi dalam peningkatan kinerja yang signifikan. Kemungkinan penyebab: (a) gap antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan kinerja aktual, (b) kurangnya dukungan fasilitas atau sistem yang memungkinkan kompetensi diterjemahkan menjadi kinerja optimal, (c) perlu adanya kompetensi khusus yang lebih spesifik sesuai konteks sekolah

3) H3 = Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo, meskipun arah pengaruhnya positif. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,436 (yang merupakan pengaruh terbesar di antara ketiga variabel), nilai t-statistik $1,414 < 1,96$, dan p-value $0,158 > 0,05$.

Pengembangan karir memiliki koefisien pengaruh terbesar (0,436) dibandingkan dua variabel lainnya, menunjukkan potensi yang cukup besar meskipun belum signifikan. Analisis deskriptif menunjukkan pengembangan karir guru berada pada kategori baik (rata-rata 3,850), namun masih terdapat kelemahan pada "penguasaan materi yang akan diajarkan" (3,667). Hasil ini mengindikasikan bahwa program pengembangan karir yang ada belum optimal dalam meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Kemungkinan penyebab: (a) program pengembangan karir belum sesuai dengan kebutuhan riil guru, (b) kurangnya kontinuitas dan keberlanjutan program pengembangan, (c) belum adanya sistem reward atau insentif yang jelas untuk mendorong partisipasi aktif guru dalam pengembangan karir.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa

1. Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sidoharjo.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sidoharjo.
3. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Sidoharjo.

SARAN

1. Untuk Peneliti Selanjutnya

Perlu memahami bahwa tidak semua objek penelitian dapat dijadikan tempat penelitian yang ideal. Pemilihan objek penelitian harus mempertimbangkan beberapa faktor krusial. Dalam konteks penelitian ini, SMP Negeri 3 Sidoharjo dengan 30 guru menunjukkan keterbatasan dalam hal ukuran sampel yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya tidak disarankan untuk terlalu terpacu atau bergantung sepenuhnya pada hasil penelitian ini mengingat beberapa keterbatasan metodologis yang signifikan. Jumlah responden yang terbatas hanya 30 orang menyebabkan hasil penelitian kurang representatif untuk generalisasi yang lebih luas pada populasi guru SMP secara umum. Lingkup penelitian yang hanya terfokus pada satu sekolah juga membatasi kemampuan generalisasi hasil ke konteks sekolah lain dengan karakteristik yang berbeda.

2. Untuk Praktisi Pendidikan

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hanya ada satu variabel yang berpengaruh signifikan secara statistik, guru-guru di SMP Negeri 3 Sidoharjo tetap disarankan untuk terus meningkatkan aspek-aspek yang masih memiliki nilai relatif rendah berdasarkan analisis deskriptif. Dalam hal Self Efficacy, guru perlu meningkatkan kemampuan memilih tugas dengan taraf kesulitan yang tepat. Dari sisi kompetensi, guru sebaiknya memperkuat kemampuan melakukan penelitian hasil belajar siswa yang dapat mendukung proses pembelajaran. Terkait pengembangan karir, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa perlu ditingkatkan. Sementara untuk kinerja, guru perlu lebih fokus pada kemampuan memotivasi siswa untuk belajar sebagai bagian integral dari pelaksanaan pembelajaran yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Rahman. (2022). BUKU AJAR MANAJEMEN SDM.
- Cherrington. (2023). Efikasi Diri Membangaun Kesuksesan dalam Manajemen Perbankan.
- Dwi, A., & Rindaningsih. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains, 2(1), 137–145. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i1.151>
- Erawati, E., David, D., Rivai, Y., Sitompul, S. S., & Dewi, P. (2025). PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA GURU APARATUR SIPIL NEGARA SMA NEGERI DI KECAMATAN TUAH MADANI DAN KECAMATAN BINA WIDYA PEKANBARU. LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan, 4(3), 351-362.
- Emron, Yohny, I. (2017). LITERASI MEDIA DIGITAL DAN KOMPETENSI PENULISAN BERITA.
- Eny, P. (2021). Otomatisasi dan Tata Kelola Kepegawaian SMK/MAK Kelas XI. Fachrudy, A. (2023). Manajemen SDM.
- Gintulangi, S. O., & Arsana, I. K. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajemen Konflik, Kontrol Stres Kerja Dan Self-Efficacy Pada Kinerja Guru. Aksiologi : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 40–46. <https://doi.org/10.47134/aksiologi.v2i1.67>
- Hair et al, (2021). Multivariate Data Analysis (Edisi 8). Cengage Learning.

- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A Primer on Partial Least Squares Model Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (ed. Ke-3). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(6), 1046-1060.
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of self-efficacy and work discipline on employee performance in sociopreneur initiatives. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(2), 270-284.
- Mukhtarom, A. (2020). Pengaruh Servant Leadership dan Self Efficacy terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Smk Ma'arif 9 Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Rahmah, A. N., & Prasada, D. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU SMK PLUS ASHABULYAMIN CIANJUR. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 675-683.
- Rosidah. (2017). *INTRODUKSI KINERJA ORGANISASI SEKTOR PARIWISATA*.
- Samsudin. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sri, N. I. D. H. (2019). *Metodologi Penelitian*.
- Syafitri, A., Atariq, D., & Saputri, R. E. (2024). Pengaruh Self-Regulation Learning Dan Self- Efficacy Terhadap Prestasi Akademik. *Cendekia Pendidikan*, 3(6), 81-90. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/sindorocendikiapendidikan/article/view/769>
- Syarifuddin, S., & Marliana, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada UPT SPF-SMP Negeri 21 Makassar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 8568-8577.
- Verameta, A., Listiani, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *DeReMa (Development of Research Management): Jurnal Manajemen*, 16(1), 33-54.
- Wahyu, B. C. T., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 14 Medan. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 477-477.
- Wibowo. (2017). *KINERJA PNS: SERVANT LEADERSHIP, KOMPETENSI, DAN PUBLIC SERVICE MOTIVATION*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi* 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/>