



**PENGARUH EKSPEKTASI, PEMBERDAYAAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN
BILAH HULU**

**Khairul Hadi¹, Sakinah Ubudiyah Siregar², Iwan Purnama³, Marlina Siregar⁴,
Aziddin Harahap⁵**

Universitas Labuhanbatu^{1,2,3,4,5}

e-mail: khairulhadi021@gmail.com¹, sakinah@ulb.ac.id², iwanpurnama2014@ulb.ac.id³,
siregarmarlina447@gmail.com⁴, aziddin@ulb.ac.id⁵

Diterima: 12/04/2026; Direvisi: 23/04/2026; Diterbitkan: 06/05/2026

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan, namun masih dipengaruhi oleh berbagai aspek psikologis dan organisasi yang belum optimal, seperti ekspektasi, pemberdayaan, dan kepercayaan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ekspektasi, pemberdayaan, dan kepercayaan diri terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bilah Hulu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 120 guru yang dipilih dari populasi sebanyak 172 guru. Data dikumpulkan melalui angket yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi, pemberdayaan, dan kepercayaan diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan dengan nilai Fhitung sebesar 50,014 ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui penguatan ekspektasi profesional, optimalisasi pemberdayaan, serta pengembangan kepercayaan diri guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan mendorong pengembangan aspek psikologis guru sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: *Ekspektasi, Pemberdayaan, Kepercayaan Diri, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

Teacher performance is a key factor in improving the quality of education; however, it is still influenced by various psychological and organizational aspects that are not yet optimal, such as expectations, empowerment, and self-confidence. This study aims to analyze the effect of expectations, empowerment, and self-confidence on the performance of elementary school teachers in Bilah Hulu District. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 120 teachers selected from a population of 172. Data were collected through questionnaires that met validity and reliability requirements and were analyzed using multiple linear regression. The results show that expectations, empowerment, and self-confidence partially have a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, the three variables also have a significant effect, with an F-value of 50.014 ($p < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) of 0.564 indicates that 56.4% of the variation in teacher performance can be explained by these variables. The study concludes that improving teacher performance can be achieved through strengthening professional expectations, optimizing empowerment, and continuously developing teachers' self-confidence. Therefore, schools need



to create a supportive work environment and encourage the development of teachers' psychological aspects as part of strategies to enhance educational quality.

Keywords: *Expectation, Empowerment, Self-Confidence, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Pada jenjang sekolah dasar, kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran sekaligus kualitas hasil pendidikan jangka panjang. Kinerja guru tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan teknis mengajar, tetapi juga sebagai refleksi kondisi psikologis dan lingkungan kerja dalam menjalankan peran profesionalnya (Darling-Hammond, 2021; Robbins & Timothy, 2020). Dalam konteks sekolah dasar, guru dituntut mampu merancang pembelajaran yang kontekstual, mengelola kelas heterogen, serta menanamkan nilai karakter, sehingga kinerja guru menjadi semakin kompleks dan multidimensional.

Namun demikian, peningkatan tuntutan profesional tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara merata. Fenomena variasi kinerja masih terlihat, termasuk di Kecamatan Bilah Hulu, di mana guru dengan kualifikasi akademik dan masa kerja yang relatif serupa menunjukkan perbedaan dalam perencanaan pembelajaran, inovasi metode, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran. Siregar et al. (2022) mengungkapkan bahwa variasi kinerja tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh kompetensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap, keyakinan, dan harapan guru terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan peningkatan kinerja yang berfokus pada aspek teknis belum cukup menjelaskan dinamika kinerja guru secara utuh. Temuan evaluatif pada sekolah dasar juga menunjukkan bahwa praktik manajemen kinerja dan dukungan organisasi berperan dalam membentuk konsistensi kinerja profesional guru di lapangan (Susanti et al., 2025; Badrudin et al., 2025).

Hasil studi pendahuluan pada tiga sekolah dasar di Kecamatan Bilah Hulu menunjukkan bahwa 48% guru berada pada kategori kinerja sedang, 30% guru jarang melakukan inovasi pembelajaran, dan 30% belum melakukan refleksi pembelajaran secara sistematis. Dari sisi psikologis dan organisasi, 45% guru memiliki ekspektasi sedang hingga rendah, 40% merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan 35% masih meragukan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran inovatif. Secara akademik, temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan rendahnya motivasi berorientasi hasil, terbatasnya rasa memiliki terhadap organisasi sekolah, serta lemahnya keyakinan diri dalam menghadapi kompleksitas pembelajaran di sekolah dasar. Kondisi tersebut berpotensi menghambat inisiatif inovatif guru dan berdampak pada kualitas proses pembelajaran secara keseluruhan. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa rendahnya *self-efficacy* digital dan dukungan institusional dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja guru dalam pembelajaran (Maswana et al., 2025).

Secara teoretis, kinerja guru dapat dijelaskan melalui integrasi beberapa perspektif psikologi dan organisasi. *Expectancy Theory* menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh keyakinan individu bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang bernilai (Luthans et al., 2020). *Psychological Empowerment Theory* menekankan pentingnya otonomi, makna kerja, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan sebagai pendorong intrinsik kinerja (Spreitzer, 1995). *Self-Efficacy Theory* menjelaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi kualitas tindakan dan ketekunan individu (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Dukungan temuan terbaru menunjukkan bahwa pemberdayaan memperkuat identitas profesional guru (Xiang et al., 2024), sedangkan *self-efficacy* berkembang melalui dukungan kepemimpinan dan praktik pembelajaran yang partisipatif (Wang, 2024). Dalam



konteks sekolah dasar, ekspektasi memberi arah kerja, pemberdayaan membuka ruang aktualisasi, dan kepercayaan diri memperkuat kualitas praktik pembelajaran.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi guru berkaitan dengan hasil belajar siswa serta kualitas proses pembelajaran yang dirancang di kelas (Asri et al., 2020). Penelitian lain menegaskan bahwa pemberdayaan dan profesionalisme guru mendorong munculnya tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas pendidikan (Gultom et al., 2024). Temuan berbeda memperlihatkan bahwa kepercayaan diri (*self-efficacy*) berperan dalam efektivitas pengelolaan kelas dan keberhasilan pembelajaran (Asri et al., 2020). Namun, berbagai studi tersebut cenderung mengkaji variabel secara terpisah atau dalam kombinasi terbatas, serta lebih banyak dilakukan pada jenjang pendidikan menengah dan konteks perkotaan, sehingga pemahaman mengenai kinerja guru sekolah dasar di daerah masih bersifat fragmentaris.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya membangun model empiris yang mengintegrasikan ekspektasi, pemberdayaan, dan kepercayaan diri secara simultan dalam menjelaskan kinerja guru sekolah dasar pada konteks daerah. Integrasi ini tidak hanya menggabungkan tiga konstruk penting, tetapi juga menempatkannya dalam konteks spesifik pembelajaran di sekolah dasar yang memiliki karakteristik unik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ekspektasi guru, pemberdayaan guru, dan kepercayaan diri guru terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Bilah Hulu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kinerja guru berbasis integrasi faktor psikologis dan organisasi, serta kontribusi praktis bagi pengelolaan pendidikan dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *ex post facto* untuk menguji pengaruh ekspektasi guru, pemberdayaan guru, dan kepercayaan diri guru terhadap kinerja guru tanpa manipulasi variabel. Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional* melalui kuesioner terstruktur, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Penelitian dilaksanakan pada 19 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bilah Hulu pada Oktober 2025 hingga April 2026. Populasi penelitian berjumlah 172 guru. Sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* pada tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 120 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*, yaitu penentuan jumlah sampel secara proporsional pada setiap sekolah berdasarkan jumlah guru, kemudian pemilihan responden dilakukan secara acak sederhana dalam setiap sekolah.

Variabel penelitian terdiri dari kinerja guru sebagai variabel terikat, serta ekspektasi guru, pemberdayaan guru, dan kepercayaan diri guru sebagai variabel bebas. Kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta profesionalisme. Ekspektasi guru mencakup harapan terhadap siswa, proses pembelajaran, dan diri sendiri. Pemberdayaan guru meliputi otonomi profesional, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta dukungan pengembangan profesional. Kepercayaan diri guru diukur melalui keyakinan dalam mengelola pembelajaran, inovasi metode, pengelolaan kelas, serta refleksi diri. Seluruh indikator diukur menggunakan skala *Likert* lima tingkat.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel. Validitas isi diuji oleh ahli yang terdiri atas dua dosen manajemen pendidikan dan satu praktisi pendidikan (kepala sekolah). Uji validitas butir dilakukan menggunakan korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $\geq 0,70$.



Analisis data meliputi statistik deskriptif dan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas (Kolmogorov–Smirnov), multikolinearitas (*Tolerance* dan VIF), heteroskedastisitas (Glejser), dan autokorelasi (Durbin–Watson). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data pada variabel Ekspektasi (X1), Pemberdayaan (X2), Kepercayaan Diri (X3), dan Kinerja Guru (Y) berdasarkan jawaban 120 responden. Seluruh angket yang disebarkan kembali lengkap sehingga tidak terdapat data hilang. Analisis dilakukan menggunakan SPSS 26.0 yang meliputi perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, rentang, serta nilai minimum dan maksimum. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel Ekspektasi memiliki mean 118,65 dengan standar deviasi 11,544, Pemberdayaan memiliki mean 120,16 dengan standar deviasi 12,757, Kepercayaan Diri memiliki mean 111,71 dengan standar deviasi 12,302, dan Kinerja Guru memiliki mean 124,41 dengan standar deviasi 12,117. Nilai median pada seluruh variabel berada sangat dekat dengan mean, yang mengindikasikan distribusi data yang relatif simetris.

Rentang skor pada seluruh variabel sebesar 44 dengan nilai minimum dan maksimum yang menunjukkan sebaran data cukup merata. Standar deviasi yang berada pada kisaran sedang menunjukkan adanya variasi jawaban responden tanpa penyimpangan ekstrem. Kondisi ini memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap ekspektasi, pemberdayaan, kepercayaan diri, dan kinerja guru berada pada kategori tinggi dengan distribusi yang stabil. Secara umum, hasil deskriptif ini memberikan indikasi awal bahwa guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Bilah Hulu memiliki tingkat ekspektasi yang baik, merasakan adanya pemberdayaan dalam lingkungan kerja, memiliki kepercayaan diri yang mendukung pelaksanaan tugas profesional, serta menunjukkan kinerja yang relatif tinggi. Rangkuman statistik deskriptif masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Median	Std. Deviasi	Minimum	Maksimum
Ekspektasi (X1)	118,65	118,00	11,544	96	140
Pemberdayaan (X2)	120,16	121,50	12,757	94	138
Kepercayaan Diri (X3)	111,71	112,00	12,302	87	131
Kinerja Guru (Y)	124,41	124,00	12,117	99	143

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi dengan sebaran data yang cukup stabil. Nilai mean yang lebih besar dibandingkan standar deviasi pada setiap variabel menunjukkan bahwa data terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata dan tidak mengalami penyimpangan yang ekstrem. Selain itu, kedekatan antara nilai mean dan median mengindikasikan bahwa distribusi data cenderung simetris. Temuan ini memperkuat hasil analisis sebelumnya bahwa persepsi responden terhadap ekspektasi, pemberdayaan, kepercayaan diri, dan kinerja guru berada pada kondisi yang baik dan relatif konsisten di antara responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Selain itu, uji asumsi klasik juga berfungsi untuk mendeteksi kemungkinan adanya pelanggaran asumsi yang dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi tersebut, hasil regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih valid dan dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik Kolmogorov–Smirnov terhadap residual tidak terstandarisasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi. Residual yang berdistribusi normal menunjukkan bahwa model tidak mengalami bias dalam estimasi parameter. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,00136304
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,034
	Negative	-,057
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Nilai *Test Statistic* sebesar 0,057 menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data residual berada dalam batas yang dapat diterima. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas karena dapat memengaruhi kestabilan estimasi koefisien. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Ekspektasi	,575	1,739
	Pemberdayaan	,484	2,067
	Kepercayaan diri	,655	1,527

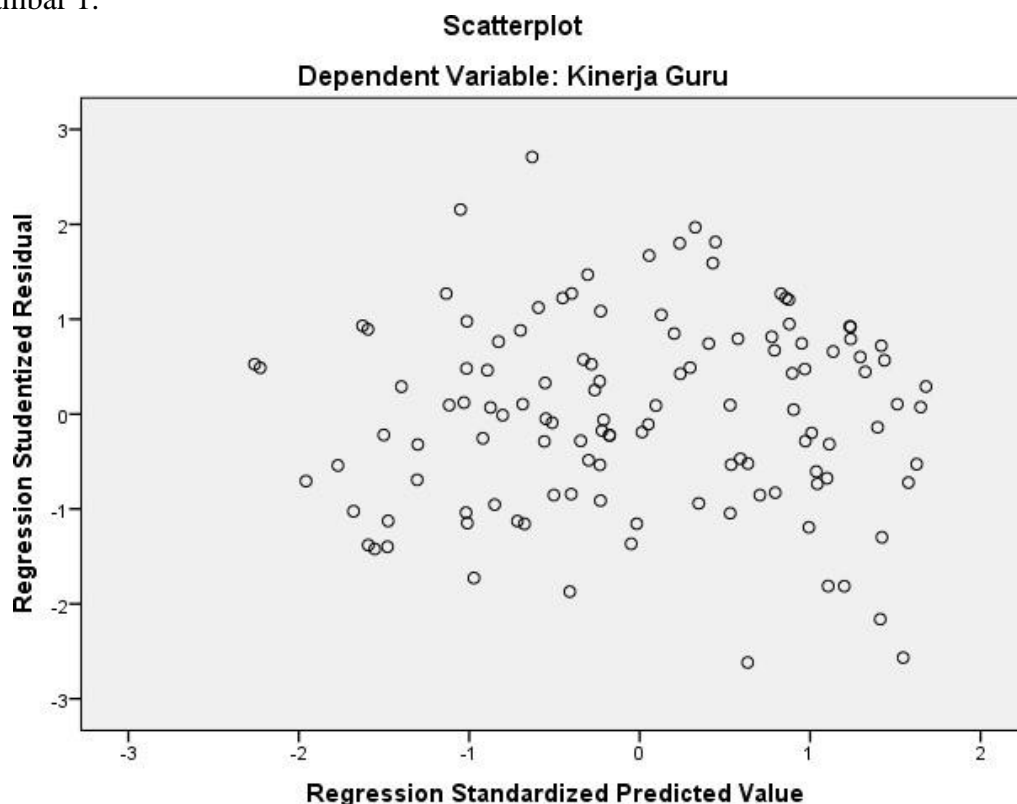
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Variabel Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri masing-masing menunjukkan nilai yang masih berada dalam batas yang diperkenankan. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi linear yang tinggi antar variabel independen dalam model. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik scatterplot dan uji Glejser. Scatterplot digunakan untuk melihat pola penyebaran residual secara visual. Jika titik-titik menyebar secara acak, maka model dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas secara visual disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Gambar 1, sebaran titik pada scatterplot terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik data juga tidak terkonsentrasi pada satu area tertentu. Selain itu, penyebaran titik berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan pengujian menggunakan metode Glejser. Hasil pengujianya disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,999	5,032		1,192	,236
	Ekspektasi	-,086	,052	-,212	-1,663	,099
	Pemberdayaan	,051	,051	,140	1,015	,312
	Kepercayaan diri	,078	,044	,206	1,771	,079
	Kinerja Guru	-,034	,053	-,089	-,649	,517

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel Ekspektasi, Pemberdayaan, Kepercayaan diri, dan Kinerja Guru tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi salah satu asumsi klasik regresi linear. Oleh karena itu, model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Guru secara bersama-sama. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan simultan antar variabel independen dengan variabel dependen. Melalui analisis ini, dapat diketahui besaran pengaruh masing-masing variabel terhadap Kinerja Guru secara lebih komprehensif.

a. Uji Parsial

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Ekspektasi (X1), Pemberdayaan (X2), dan Kepercayaan diri (X3), terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel serta melihat nilai signifikansi. Kriteria pengambilan keputusan adalah variabel berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi < 0,05 atau thitung > ttabel. Nilai ttabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = 116, sehingga diperoleh nilai sebesar 1,980. Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,695	8,605		2,405	,018
Ekspektasi	,339	,085	,323	3,993	,000
Pemberdayaan	,314	,084	,330	3,745	,000
Kepercayaan diri	,231	,075	,235	3,097	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, konstanta regresi sebesar 20,695 dengan nilai signifikansi 0,018 menunjukkan bahwa model regresi signifikan. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 20,695 + 0,339X_1 + 0,314X_2 + 0,231X_3$. Koefisien regresi pada seluruh variabel independen bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru dengan asumsi variabel lain konstan.

Secara parsial, seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Variabel Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri masing-masing memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien beta menunjukkan bahwa Pemberdayaan memiliki pengaruh relatif lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel Ekspektasi (X1), Pemberdayaan (X2), dan Kepercayaan diri (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah model signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9854,396	3	3284,799	50,014	,000 ^b
Residual	7618,595	116	65,678		
Total	17472,992	119			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Ekspektasi, Pemberdayaan, Kepercayaan diri

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai Fhitung sebesar 50,014 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Dengan demikian, variabel Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Variabel yang diuji meliputi Ekspektasi (X_1), Pemberdayaan (X_2), dan Kepercayaan diri (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai R^2 menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,553	8,104

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan diri, Ekspektasi, Pemberdayaan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 26.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,751 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan Kinerja Guru. Nilai $R Square$ sebesar 0,564 menunjukkan bahwa 56,4% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri. Sementara itu, nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0,553 menunjukkan bahwa model cukup stabil dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.

Pembahasan

Temuan penelitian ini diperoleh melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai t tabel sebesar 1,980. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak secara empiris untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa konstanta model regresi signifikan dengan nilai sebesar 20,695, serta menghasilkan persamaan regresi $Y = 20,695 + 0,339X_1 + 0,314X_2 + 0,231X_3$. Persamaan ini memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang berarti setiap peningkatan pada Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru. Secara parsial, Pemberdayaan menjadi variabel yang paling dominan berdasarkan nilai Beta terstandarisasi tertinggi, diikuti oleh Ekspektasi dan Kepercayaan diri. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik pemberdayaan di lingkungan sekolah memiliki kontribusi paling kuat dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,014 dengan signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,751 menunjukkan hubungan yang erat, sedangkan koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,564 mengindikasikan bahwa 56,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis pembelajaran, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja yang membentuk perilaku profesional guru. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang menyentuh dimensi motivasional, struktural organisasi, serta keyakinan



personal guru, sehingga upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan melalui penguatan faktor-faktor tersebut secara terpadu.

1. Terdapat pengaruh signifikan Ekspektasi terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Bilah Hulu

Ekspektasi terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ekspektasi guru terhadap keberhasilan pekerjaan dan pembelajaran, semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan. Ekspektasi berfungsi sebagai pendorong psikologis yang membentuk orientasi kerja, komitmen profesional, serta motivasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kondisi ini mendorong guru menetapkan standar kerja yang jelas, lebih reflektif dalam praktik pembelajaran, serta konsisten dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan perspektif psikologi organisasi yang menekankan bahwa ekspektasi kerja membentuk motivasi kognitif yang berdampak pada kinerja individu. *Psychological capital* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan optimisme, harapan, dan kepercayaan diri (Ali et al., 2021), serta berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan kinerja individu dalam organisasi (Yao et al., 2022). Dalam konteks pendidikan, *psychological capital* juga meningkatkan keterlibatan dan kualitas kinerja pembelajaran guru. Dengan demikian, ekspektasi individu merupakan bagian penting dari mekanisme psikologis yang mendorong perilaku kerja produktif dan pencapaian kinerja optimal.

Konsistensi hasil ini diperkuat oleh temuan empiris yang menunjukkan bahwa ekspektasi profesional guru berhubungan signifikan dengan kualitas kinerja pedagogik. Ekspektasi guru terbukti memengaruhi motivasi, perilaku pembelajaran, serta hasil belajar siswa yang mencerminkan efektivitas kinerja guru (Hollenstein et al., 2024). Selain itu, ekspektasi juga berperan dalam membentuk praktik pengajaran dan dukungan pembelajaran di kelas (Boer et al., 2025), serta menjadi bagian dari faktor motivasional yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan (Kumari & Kumar, 2023). Secara substantif, guru dengan ekspektasi tinggi cenderung menetapkan standar kerja yang jelas, lebih reflektif dalam pembelajaran, serta memiliki ketahanan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, pembentukan ekspektasi positif melalui kepemimpinan sekolah dan budaya kerja yang mendukung menjadi strategi penting dalam peningkatan kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh signifikan Pemberdayaan terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Bilah Hulu

Pemberdayaan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru memperoleh kepercayaan, kesempatan berkembang, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan, kinerja profesional meningkat secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori pemberdayaan psikologis yang menekankan bahwa pemberdayaan meningkatkan makna kerja, otonomi, dan dampak kerja individu dalam organisasi (Bhattacharya & Narad, 2024). Dalam perspektif perilaku organisasi, pemberdayaan guru juga dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan tanggung jawab profesional.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa pemberdayaan guru berkontribusi terhadap kreativitas, komitmen, dan kualitas pembelajaran. Pemberdayaan mendorong inovasi dan kerja sama dalam proses pembelajaran (Wulandari et al., 2023). Dukungan organisasi yang memberi ruang partisipasi guru juga berkaitan dengan keterlibatan dan efektivitas kerja. Selain itu,



pemberdayaan memperkuat kompetensi dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya (Wijaya et al., 2024). Secara substantif, kondisi ini menciptakan ruang bagi guru untuk berinovasi, berkolaborasi, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang adaptif sehingga strategi manajerial sekolah yang berorientasi pada pemberdayaan menjadi kunci dalam peningkatan kinerja guru.

3. Terdapat pengaruh signifikan Kepercayaan diri terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Bilah Hulu

Kepercayaan diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Guru dengan tingkat kepercayaan diri tinggi menunjukkan keberanian mencoba strategi baru, ketahanan menghadapi tantangan, serta efektivitas dalam pengelolaan kelas. Temuan ini didukung oleh teori *self-efficacy* yang menempatkan keyakinan terhadap kemampuan diri sebagai determinan utama kualitas kinerja profesional. Dalam konteks pendidikan, *self-efficacy* berkaitan dengan hasil belajar dan efektivitas pembelajaran. Selain itu, *self-efficacy* juga berhubungan dengan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan (Asri et al., 2020).

Selain itu, *self-efficacy* merupakan bagian dari *psychological capital* yang berkontribusi terhadap kinerja individu melalui keterlibatan dan motivasi kerja (Ali et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri tidak hanya berperan secara personal, tetapi juga berkaitan dengan dinamika perilaku kerja dalam organisasi. Secara substantif, kepercayaan diri menjadi modal psikologis yang memperkuat motivasi, keberanian, dan konsistensi kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, penguatan kepercayaan diri melalui pelatihan, supervisi, dan penghargaan profesional merupakan langkah strategis dalam mendukung kualitas kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh signifikan Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Bilah Hulu

Pengujian simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama menjelaskan variasi Kinerja Guru. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi faktor motivasional, lingkungan kerja, dan keyakinan personal dalam satu kerangka yang saling berkaitan. Hal ini sejalan dengan perspektif perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kombinasi faktor psikologis dan organisasi lebih kuat dalam menjelaskan kinerja dibandingkan pengaruh tunggal (Robbins & Judge, 2020; Ali et al., 2021). Selain itu, keterlibatan kerja yang ditopang oleh *psychological capital* juga berperan dalam memperkuat kinerja individu dalam organisasi (Yao et al., 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan kinerja guru (Kumari & Kumar, 2023). Pemberdayaan juga berhubungan dengan keterlibatan dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kualitas pengajaran turut berperan dalam pencapaian hasil pembelajaran yang lebih baik. Secara substantif, ekspektasi berfungsi sebagai pendorong motivasi, pemberdayaan sebagai dukungan struktural, dan kepercayaan diri sebagai penguat psikologis. Integrasi ketiganya membentuk kondisi kerja yang mendorong guru lebih inovatif, reflektif, dan profesional.

5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bilah Hulu sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi



ke wilayah, jenjang pendidikan, dan karakteristik sekolah yang berbeda. Kondisi sosial, budaya organisasi sekolah, serta kebijakan pendidikan di daerah lain kemungkinan menghasilkan temuan yang berbeda. Kedua, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri sebagai variabel independen, serta Kinerja Guru sebagai variabel dependen. Padahal, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi profesional, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja, serta kesejahteraan guru yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen angket sebagai sumber utama pengumpulan data. Penggunaan angket berpotensi menimbulkan bias persepsi responden, seperti kecenderungan memberikan jawaban sosial yang diharapkan (*social desirability bias*) atau subjektivitas dalam menilai diri sendiri, sehingga kemungkinan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi kinerja guru secara objektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Ekspektasi, Pemberdayaan, dan Kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bilah Hulu, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, ketiga variabel menunjukkan nilai koefisien regresi dan *t*-hitung yang lebih besar dari *t*-tabel dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa ekspektasi membentuk orientasi kerja dan komitmen profesional, pemberdayaan meningkatkan otonomi serta keterlibatan guru dalam pembelajaran, dan kepercayaan diri memperkuat kesiapan psikologis dalam menjalankan tugas secara konsisten dan adaptif. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai *F*-hitung sebesar 50,014 (*sig.* 0,000) dan koefisien determinasi sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa 56,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, yang merepresentasikan interaksi faktor motivasional, organisasi, dan psikologis. Pemberdayaan muncul sebagai variabel yang paling dominan, menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung partisipasi, otonomi, dan pengembangan profesional guru.

Secara teoretis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor internal dan kontekstual sekolah yang bersifat multidimensional. Secara praktis, sekolah perlu membangun ekspektasi kerja yang jelas, menciptakan lingkungan yang memberdayakan, serta memperkuat aspek psikologis guru melalui *coaching*, *mentoring*, dan supervisi yang suportif sebagai strategi peningkatan kinerja berbasis bukti. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan penambahan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi profesional, kesejahteraan, dan lingkungan kerja agar model yang dihasilkan lebih komprehensif. Perluasan lokasi dan subjek penelitian, penggunaan pendekatan *mixed methods*, serta analisis statistik lanjutan seperti SEM, mediasi, atau moderasi, akan memperkaya pemahaman mengenai mekanisme terbentuknya kinerja guru secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, I., Khan, M. M., & Shakeel, S. (2021). Impact Of Psychological Capital On Employee Performance: The Mediating Role Of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22, 135–154. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>
- Asri, K. Z., Witono, A. H., & Affandi, L. H. (2020). Pengaruh Ekspektasi Guru Dan Self-Efficacy Siswa Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Di SD Gugus V



- Cakranegara Tahun Pelajaran 2019/2020. *Jurnal Ilmiah PENDAS: Primary Educational Journal*, 1(1), 19–25. <https://doi.org/10.29303/pendas.v1i1.51>
- Badrudin, B., Junaidah, J., Andrianto, D., & Maulidin, S. (2025). *Manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal. Action: Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah*, 4(3), 123–139. <https://doi.org/10.51878/action.v4i3.4474>
- Bhattacharya, S., & Narad, A. (2024). Psychological Empowerment: A Mechanism For Well-Being Of Teachers. *Journal of Education and Health Promotion*, 13, 392. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_1682_23
- Boer, I., Hornstra, L., van de Pol, J., & Bakx, A. (2025). Teacher expectations: Associations with need supportive teaching and students' need satisfaction. *European Journal of Psychology of Education*, 40(3), Article 77. <https://doi.org/10.1007/s10212-025-00974-2>
- Darling-Hammond, L. (2021). Defining Teaching Quality Around The World. *European Journal of Teacher Education*, 44(3), 295–308. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1919080>
- Gultom, Y. M., Syahputra, F., & Syahrial, S. (2024). Pengaruh Evaluasi Pembelajaran Terhadap Kualitas Pembelajaran Guru Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.543>
- Hollenstein, L., Rubie-Davies, C. M., & Brühwiler, C. (2024). Teacher Expectations And Student Outcomes In Primary Education. *Social Psychology of Education*, 27, 567–586. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09856-1>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence Of Motivation On Teachers' Job Performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10, 158. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Maswana, M., Kurniati, E., & Wulandari, B. A. (2025). The Influence Of Institutional Support And Digital Self-Efficacy On Teacher Motivation And Work Engagement. *Tekno-Pedagogi: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 15(2), 132–143. <https://online-journal.unja.ac.id/pedagogi/article/view/45445>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000003479>
- Siregar, A., Sofia, I., Hasibuan, P. M., Naflah, S. A., & Wulandari, T. (2022). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Pendidikan oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Beberapa Sekolah Dasar Tanah Karo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(3), 13730–13736. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i3.4499>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Susanti, T., Mursida, M., Prihatini, N., & Dahlia, D. (2025). Evaluasi kinerja guru SDN 73/IX Simpang Sungai Duren. *EDUCATIONAL : Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 5(2), 387–396. <https://doi.org/10.51878/educational.v5i2.5942>
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(01\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(01)00036-1)



- Wang, C. (2024). *The psychological self-empowerment: Effect of transformational classroom leadership on the EMI teacher's self-efficacy*. *SAGE Open*, 14(4). <https://doi.org/10.1177/21582440241299189>
- Wijaya, D. N., Yafie, E., Hariyono, H., Pratama, A. Y., Azizah, A. R., & Azizah, S. M. N. (2024). The Effect Of Teacher Empowerment-Based Course Program On Teachers' Knowledge. *Journal of Community Service and Empowerment*, 5(1), 103–110. <https://doi.org/10.22219/jcse.v5i1.29683>
- Wulandari, D., Hardhienata, S., & Soewarto. (2023). Increasing Teachers' Creativity Through Strengthening Mutual Cooperation And Work Motivation. *Journal of World Science*, 4(6), 629–640. <https://doi.org/10.58344/jws.v4i6.1425>
- Xiang, X., Wei, Y., Lei, Y., Li, W., & He, X. (2024). Impact of psychological empowerment on job satisfaction among preschool teachers: mediating role of professional identity. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1175. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03706-x>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The Relationship Between Work Engagement And Job Performance: Psychological Capital As A Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, 13, 729131. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>