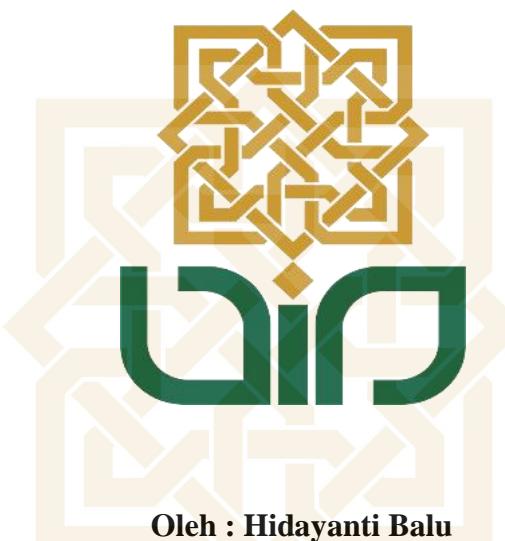


**PENGARUH SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA GURU LEMBAGA PENDIDIKAN INKLUSI DI MAN 2**

SLEMAN



Oleh : Hidayanti Balu

NIM. 23204092004

TESIS

Diajukan Kepada Program Magister (S2)

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

SUNAN KALIJAGA

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3502/Un.02/DT/PP.00.9/11/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
LEMBAGA PENDIDIKAN INKLUSI DI MAN 2 SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HIDAYANTI BALU, S.Pd
Nomor Induk Mahasiswa : 23204092004
Telah diujikan pada : Kamis, 13 November 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6926d8934de99



Pengaji I
Dr. Sedya Santosa, SS, M.Pd
SIGNED

Valid ID: 691ech1e7206a



Pengaji II
Dr. Lailatu Rohmah, S.Pd.I., M.S.I
SIGNED

Valid ID: 69202939a1499



Yogyakarta, 13 November 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Valid ID: 6927620-8801

Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hidayanti Balu, S.Pd

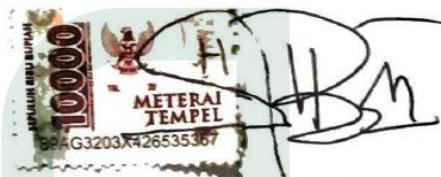
NIM : 23204092004

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 04 September 2025
Saya yang menyatakan,



Hidayanti Balu, S.Pd
NIM. 23204092004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hidayanti Balu, S.Pd

NIM : 23204092004

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku

Yogyakarta, 01 September 2025
Saya yang menyatakan,



Hidayanti Balu, S.Pd
NIM. 23204092004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Hidayanti Balu

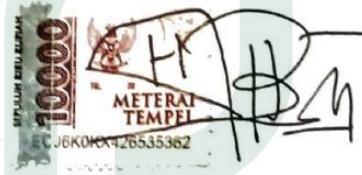
NIM : 23204092004

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan saya benar-benar berhijab dengan kesadaran tanpa paksaan dari pihak manapun. Apabila terjadi hal yang tidak diinginkan maka saya tidak akan menyangkutpautkan kepada pihak fakultas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 04 September 2025
Saya yang menyatakan,

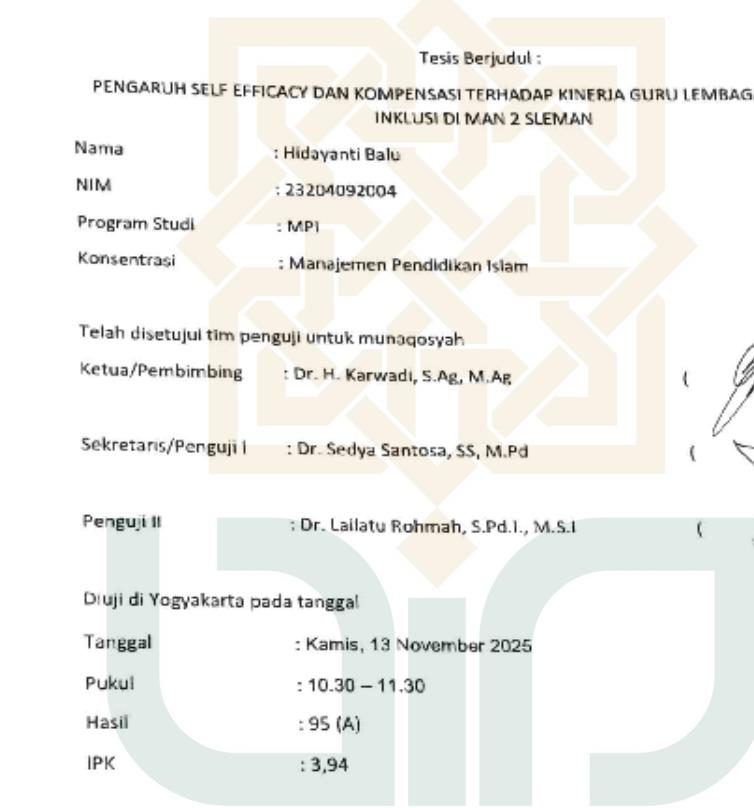


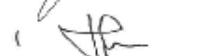
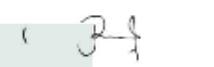
Hidayanti Balu, S.Pd
NIM. 23204092004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	
Tesis Berjudul :	
PENGARUH SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU LEMBAGA PENDIDIKAN INKLUSI DI MAN 2 SLEMAN	
Nama	: Hidayanti Balu
NIM	: 23204092004
Program Studi	: MPI
Konsentrasi	: Manajemen Pendidikan Islam
Telah disetujui tim penguji untuk munaqosah	
Ketua/Pembimbing	: Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag
Sekretaris/Penguji I	: Dr. Sedya Santosa, SS, M.Pd
Penguji II	: Dr. Lailatu Rohmah, S.Pd.I., M.S.I
Dilanjutkan di Yogyakarta pada tanggal	
Tanggal	: Kamis, 13 November 2025
Pukul	: 10.30 – 11.30
Hasil	: 95 (A)
IPK	: 3,94



()
()
()

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
*coret yang tidak perlu
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU LEMBAGA PENDIDIKAN INKLUSI DI MAN 2 SLEMAN

Yang ditulis oleh :

Nama	:	Hidayanti Balu
NIM	:	23204092004
Jenjang	:	Magister (S2)
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 10 September 2025

Pembimbing,

Dr. H. Karwadi, S.Ag, M.Ag

ABSTRAK

Hidayanti Balu. Pengaruh Self Efficacy dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi di MAN 2 Sleman. Tesis, Yogyakarta: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2025.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran guru yang begitu penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan inklusi mengharuskan mereka memiliki kinerja yang tinggi. Tingginya beban kerja dan tuntutan profesionalisme mengharuskan guru memiliki modal psikologis dan dukungan eksternal yang dapat memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Aspek psikologis internal yang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru adalah *self efficacy*. Selain faktor internal, pemberian kompensasi yang layak sebagai faktor eksternal juga menjadi salah satu elemen yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. MAN 2 Sleman merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pendidikan inklusi. Oleh karena itu, dalam konteks lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman, peningkatan kinerja guru erat kaitannya dengan penguatan aspek *self efficacy* dan pemberian kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana kedua variabel tersebut baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sleman yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji prasyarat analisis yang digunakan mencakup uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda dengan uji hipotesis yaitu uji *parsial* (uji t), uji *simultan* (uji F), *koefisien determinasi*, serta sumbangannya efektif dan relatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman dengan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} 12.639 > t_{tabel} 2.022$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman dengan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 4.077 > t_{tabel} 2.022$. (3) *Self efficacy* dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman dengan nilai $F_{hitung} 118.642 > F_{tabel} 3.24$ dan nilai *koefisien determinasi* sebesar 0.852 menunjukkan bahwa 85.2% variasi kinerja guru lembaga pendidikan inklusi MAN 2 Sleman dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan kompensasi, sedangkan sisanya 14.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : *Self efficacy*, Kompensasi, Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi

ABSTRACT

Hidayanti Balu. The Effect of Self-Efficacy and Compensation on Teacher Performance in Inclusive Educational Institutions at MAN 2 Sleman. Thesis, Yogyakarta: Master's Program in Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, University Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2025.

This research was motivated by the crucial role of teachers in the success of inclusive educational institutions, which requires them to maintain high performance. The heavy workload and demands for professionalism require teachers to possess psychological capital and external support that can motivate them to improve the quality of their performance continuously. An internal psychological aspect that has a significant effect on improving teacher performance is self-efficacy. In addition to internal factors, proper compensation is an external factor that also affects teacher performance. MAN 2 Sleman is one of the Islamic educational institutions that implements inclusive education. Therefore, in the context of inclusive educational institutions at MAN 2 Sleman, improving teacher performance is closely related to strengthening self-efficacy and providing compensation. This study aims to examine and analyze how these two variables, both partially and simultaneously, affect teachers' performance in inclusive educational institutions at MAN 2 Sleman.

This research was a survey study using a quantitative method. The population in this study consisted of all educators at Madrasah Aliyah Negeri 2 Sleman, totaling 42 individuals. This study used saturated sampling. The data collection techniques used included administering questionnaires, conducting interviews, and documenting. The data validity tests applied included validity and reliability tests. The prerequisite tests for analysis comprised normality, linearity, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. The data analysis technique used was multiple regression analysis with hypothesis testing, including partial tests (t-tests) and simultaneous tests (F-tests), as well as the coefficient of determination and effective and relative contributions.

The results of this study showed: (1) There is a positive and significant effect of self-efficacy on teacher performance in inclusive educational institutions at MAN 2 Sleman, with a significance value of $.000 < 0.05$ and a calculated t-value of $12.639 >$ a critical t-value of 2.022. (2) There is a positive and significant effect of compensation on teacher performance in inclusive educational institutions at MAN 2 Sleman, with a significance value of $.000 < 0.05$ and a calculated t-value of $4.077 >$ a critical t-value of 2.022. (3) Self-efficacy and compensation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance in inclusive educational institutions at MAN 2 Sleman, with a calculated F-value of $118.642 >$ a critical F-value of 3.24 and a coefficient of determination of 0.852, indicating that 85.2% of the variation in teacher performance at inclusive educational institutions of MAN 2 Sleman can be explained by self-efficacy and compensation, while the remaining 14.8% is affected by other factors outside this study.

Keywords: Self-efficacy, Compensation, Teacher Performance in Inclusive Educational Institutions

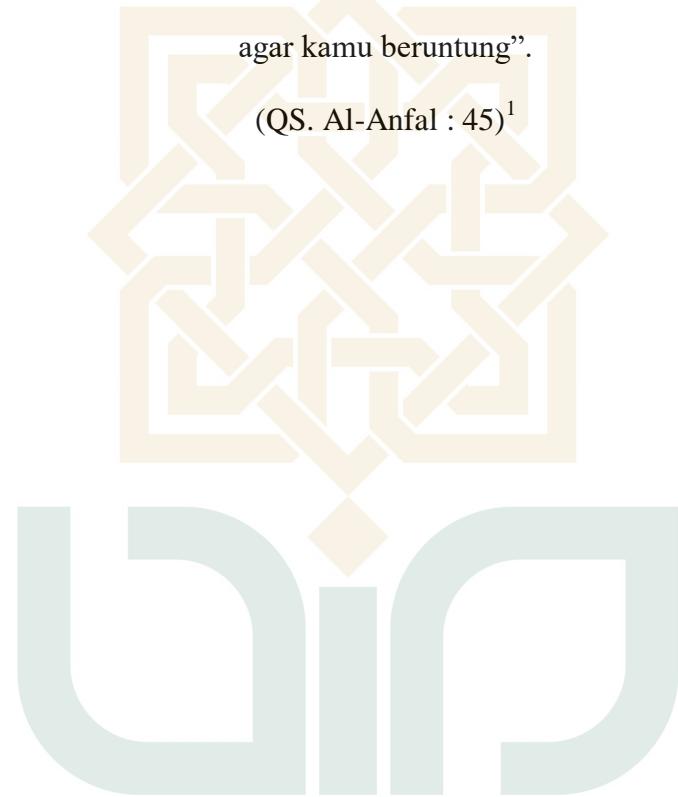
MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا لَقِيْتُمْ فِيْهِمْ فَإِنَّمَا قَاتَلُوكُمْ فِيْنَاهُمْ وَإِنَّكُمْ وَأَنْذِرُوكُمْ أَعْلَمُ
۝

“Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu bertemu dengan pasukan
(musuh), maka berteguh hatilah dan sebutlah nama Allah sebanyak-banyaknya

agar kamu beruntung”.

(QS. Al-Anfal : 45)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹Qur'an Kemenag, "Surah Al-Anfal Ayat 45," accessed August 30, 2025, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/8?from=45&to=45>.

PERSEMBAHAN

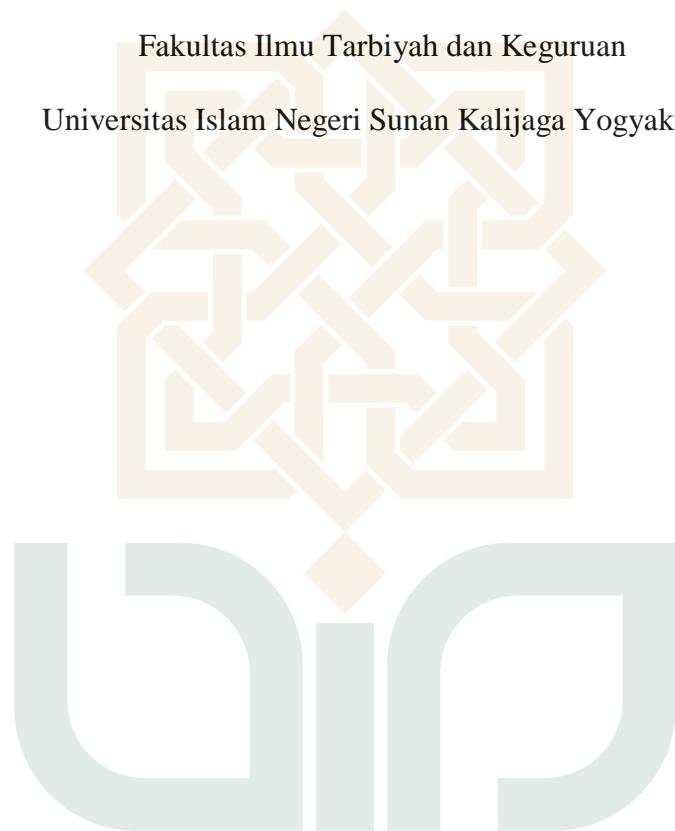
Dengan kerendahan hati dan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT,

Tesis ini penulis persembahkan untuk almamater tercinta

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi di MAN 2 Sleman” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan. Proses penyusunan tesis ini melalui berbagai tahap yang sangat berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tesis ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja guru yang mengajar di sekolah inklusi, khususnya di MAN 2 Sleman. Latar belakang pemilihan topik ini secara umum didasarkan pada pentingnya peran guru dalam menjamin keberhasilan pendidikan inklusi, yang memerlukan aspek psikologis dan dukungan sistem dalam hal penghargaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik maupun praktis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran inklusif melalui peningkatan kinerja guru.

Keberhasilan penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas segala

dukungan dan pelayanan akademik yang membantu kelancaran studi penulis di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

3. Dr. Nur Saidah, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam dan Dosen Penasihat Akademik, yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan optimal.
4. Dr. Laelatu Rohmah, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, atas arahan dan masukan yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.
5. Dr. H. Karwadi, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Tesis, yang penuh dedikasi telah memberikan arahan, motivasi, dan masukan berharga dalam proses penyusunan hingga terselesaiannya tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, yang telah membekali penulis dengan ilmu, pengalaman, bimbingan dan pelayanan akademik yang sangat berharga selama menempuh studi hingga penyelesaian tesis.
7. H. Edi Triyanto, S.Ag., M.Pd., Hj. Nur Syam'ah, S.Pd., M.Pd., beserta seluruh keluarga besar MAN 2 Sleman yang telah memberikan izin penelitian, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti sehingga penelitian tesis ini dapat terlaksana dengan baik.
8. SMA Muhammadiyah 4 Yogyakarta dan SMK Bina Harapan yang telah memberikan Izin kepada penulis untuk uji validitas instrumen penelitian.

9. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Buyung Balu dan Ibu Nazli Taha yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan, selalu berusaha memenuhi kebutuhan dalam penyelesaian studi, dan memberikan kasih sayang tanpa batas. Kepada saudara kembar Taufiq Hidayatullah Balu atas motivasi dan dukungan yang diberikan. Tidak lupa juga untuk seluruh keluarga yaitu om, tante, dan sepupu-sepupu yang memberikan doa dan dukungan materi kepada penulis dalam penyelesaian studi.
10. Kepada Seluruh teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang diberikan selama menjalani perkuliahan hingga proses penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki beberapa hal yang perlu disempurnakan, baik dari segi isi maupun teknis penyusunan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam konteks peningkatan mutu guru di lembaga pendidikan inklusi.

Yogyakarta, 20 Agustus 2025

Penulis



Hidayanti Balu

NIM. 23204092004

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Kajian Pustaka	14
F. Sistematika Pembahasan	24
BAB II LANDASAN TEORI	26
A. Self Efficacy	26
B. Kompensasi	36
C. Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi	41
D. Kerangka Berfikir	45
E. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis dan pendekatan Penelitian	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	50

C. Populasi dan Sampel	50
D. Metode Pengumpulan Data	51
E. Instrumen Penelitian.....	53
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
G. Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Sekolah	69
B. Deskripsi Hasil Penelitian	83
C. Pengujian Prasyarat Analisis	92
D. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	96
E. Pembahasan Hasil Penelitian	103
BAB V PENUTUP	120
A. Kesimpulan.....	120
B. Saran.....	121
C. Implikasi.....	122
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN.....	136

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Table	Halaman
Tabel 3.1 Teknik Penskoran Angket	52
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrument Variabel Self Efficacy	53
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompensasi	55
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru Lembaga Pendidikan-Inklusi	55
Tabel 3.5 Analisis Validitas Variabel Self Efficacy.....	58
Tabel 3.6 Analisis Validitas Variabel Kompensasi.....	58
Tabel 3.7 Analisis Validitas Variabel Kinerja Guru Lembaga Pendidikan-Inklusi	59
Tabel 3.8 Reliabilitas Variabel Self Efficacy	61
Tabel 3.9 Reliabilitas Variabel Kompensasi	61
Tabel 3.10 Reliabilitas Variabel Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi....	62
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tenaga Pendidik MAN 2 Sleman.....	75
Tabel 4.2 Jumlah Peserta Didik Berkebutuhan Khusus MAN 2 Sleman	75
Tabel 4.3 Data Peserta Didik Berkebutuhan Khusus MAN 2 Sleman	76
Tabel 4.4 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Self Efficacy	84
Tabel 4.5 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Kompensasi.....	86
Tabel 4.6 Rekapitulasi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi.....	89
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	92
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas	93
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastitas	94

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	97
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F)	100
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	101
Tabel 4.15 Hasil Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif.....	102



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	48
Gambar 4.1 Peta Lokasi MAN 2 Sleman	69
Gambar 4.2 Struktur Organisasi MAN 2 Sleman.....	73
Gambar 4.3 Guiding Block dan Warning Block MAN 2 Sleman	79



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan inklusi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Pada lembaga pendidikan inklusi, tuntutan terhadap kinerja guru menjadi lebih kompleks karena guru harus mampu melayani peserta didik dengan kebutuhan yang beragam. Guru bertanggung jawab memberikan dorongan, bimbingan, dan menyediakan sarana yang diperlukan agar peserta didik berkebutuhan khusus juga dapat meraih tujuan pendidikan dan mendapatkan pelayanan yang optimal. Untuk itu, dibutuhkan guru yang berkinerja tinggi yang didukung oleh adanya kemampuan dan kemauan.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai masalah pada kinerja guru meliputi kurangnya kesiapan guru dalam mengajar, keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan kelas, hanya 42% guru yang merasa mampu merancang pembelajaran untuk peserta didik berkebutuhan khusus, kurangnya kemampuan guru berinteraksi dengan peserta didik berkebutuhan khusus, serta kurangnya kepekaan dan inisiatif guru terhadap keberadaan peserta didik berkebutuhan khusus. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan komponen penting yang masih perlu ditingkatkan untuk kesuksesan pembelajaran di lembaga pendidikan inklusi.²

²Ni'matuzahroh and Yuni Nurhamida, *Individu Berkebutuhan Khusus dan Pendidikan Inklusi* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press, 2017), hlm. 61.

Pentingnya kinerja guru dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas sejalan dengan landasan hukum Nasional. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 mengenai hak asasi manusia (HAM), khususnya pasal 12 dijelaskan bahwa setiap manusia berhak mendapatkan perlindungan untuk mengembangkan potensi diri, mengakses pendidikan, meningkatkan kemampuan intelektual, serta memperbaiki kualitas hidup. Semua ini bertujuan agar individu dapat menjadi pribadi yang beriman, bertakwa, bertanggung jawab, berakhlak mulia, dan mencapai kebahagiaan serta kesejahteraan.³ Pendidikan di Indonesia dirancang untuk mendorong interaksi antara peserta didik dari berbagai latar belakang, guna mengembangkan sikap toleransi. Oleh karena itu, sistem pendidikan yang diterapkan adalah pendidikan inklusi yang bertujuan untuk menjangkau semua warga negara tanpa terkecuali.⁴

Pendidikan inklusi adalah bentuk layanan pendidikan yang ditujukan untuk semua peserta didik termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus mencakup kecacatan fisik, kesulitan belajar, atau keterlambatan belajar, agar dapat bersama-sama mengikuti pembelajaran.⁵ Keberhasilan pendidikan inklusi sangat dipengaruhi oleh peran tenaga pendidik. Guru di lembaga pendidikan inklusi memiliki peran yang sangat vital, tidak hanya dalam membantu mengatasi hambatan yang dialami peserta didik, tetapi juga dalam mempersiapkan keterampilan yang dibutuhkan agar peserta didik dapat meraih keberhasilan

³Sara Indah Elisabet Tambun, Goncalwes Sirait, and Janpatar Simamoram, “Analisis Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Mencakup BAB 1V Pasal 5 Mengenai Hak Dan Kewajiban Warga Negara,” *Jurnal Visi Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2020, hlm. 83.

⁴Septy Nurfadhillah, *Pendidikan Inklusi*, cet. ke 1, (Sukabumi: CV Jejak, 2021), hlm.13.

⁵Ernawati Harahap dkk, *Pendidikan Inklusi*, cet. ke 1, (Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2022), hlm. 5.

setelah menyelesaikan pendidikan.⁶ Sebagai fasilitator pembelajaran, guru memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif bagi semua peserta didik. Mereka perlu menjamin bahwa setiap peserta didik merasa dihargai, diterima, dan memperoleh dukungan dalam proses pembelajaran.⁷

Pada sebuah lembaga pendidikan, terdapat variasi kinerja antara satu pendidik dengan pendidik lainnya. Meskipun bekerja di lingkungan yang sama, tingkat produktivitas setiap pendidik tidaklah sama.⁸ Kinerja guru merujuk pada kemampuan dalam mencapai sasaran pembelajaran, yang dinilai berdasarkan cara pelaksanaan proses pembelajaran.⁹ Dengan demikian, kinerja yang diharapkan dari seorang guru di lembaga pendidikan inklusi harus lebih tinggi dibandingkan dengan guru di lembaga pendidikan non-inklusi. Hal ini disebabkan oleh keberagaman peserta didik di lembaga pendidikan inklusi yang memerlukan guru memiliki kompetensi yang memadai. Akan tetapi pada penelitian Kartika dan Nono dikatakan bahwa rata-rata tingkat keyakinan guru mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan pendidikan inklusi masih tergolong rendah. Hal ini dapat berdampak pada kinerja guru, karena minimnya pemahaman dan

⁶Binti Mar'atus Sholihah, “Pendidikan Inklusi Dan Strategi Mutu Dalam Mencapai Kesetaraan Pendidikan Di Indonesia,” *Journal of Education and Religious Studies*, Vol. 4, Nomor 1, April 2024, hlm. 9.

⁷Iwan Sopwandin and Isep Nendri Rostiana, *Pendidikan Inklusi* (Yogyakarta: Selat Media, 2024), hlm. 81.

⁸Sururi Ikfi, Munirul Abidin, and Ni'matuz Zuhroh, “Pengaruh Usia Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Ponpes Karangasem,” *Jurnal Idaarah*, Vol. 8, Nomor 2, Desember 2024, hlm. 299.

⁹Prita Indriawati et al., “Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan,” *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran*, Vol. 3, Nomor 3, 2022, hlm. 205.

keterampilan dalam merancang serta menerapkan strategi pengajaran dapat mengurangi efektivitas dalam proses belajar mengajar.¹⁰

Menurut laporan statistik pendidikan 2024 dari Badan Pusat Statistik (BPS), anak-anak penyandang disabilitas memiliki angka yang lebih tinggi dalam hal tidak melanjutkan pendidikan dibandingkan dengan anak-anak nondisabilitas. Rinciannya, 19,48% anak disabilitas usia 7-12 tahun, 41,9% usia 13-15 tahun, dan 69,24% usia 16-18 tahun tidak bersekolah. Sementara itu, angka untuk anak nondisabilitas jauh lebih rendah yaitu 0,57% untuk usia 7-12 tahun, 6,11% untuk usia 13-15 tahun, dan 18,87% untuk usia 16-18 tahun.¹¹ Anak berkebutuhan khusus berhak memperoleh pendidikan yang setara dengan anak lainnya. Namun, dalam pelaksanaan pendidikan inklusi, terdapat berbagai tantangan yang menghambatnya. Salah satu kendalanya adalah rendahnya kinerja tenaga pendidik dalam menangani anak berkebutuhan khusus, padahal peran guru sangat penting dalam pendidikan. Banyak anak difabel yang seringkali tidak mendapatkan perhatian yang memadai dari guru mereka. Pendidikan inklusi masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan pengetahuan dan kinerja guru agar dapat mengelola kelas dengan baik. Hanya kurang dari satu persen dari total pendidik di Indonesia yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan pendidikan inklusi.¹²

Tantangan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan pendidikan inklusi sangat beragam. Selain harus menyesuaikan metode pengajaran dengan

¹⁰Kartika Alfa Mujiafiat and Nono H. Yoenanto, “Kesiapan Guru Dalam Pelaksanaan Pendidikan Inklusi,” Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol. 5, Nomor 2, April 2023, hlm. 1115.

¹¹Diah Ikawati, “Potret Penyandang Disabilitas Di Indonesia,” Badan Pusat Statistik Indonesia, 21 Desember 2024, hlm 85.

¹²Fitri Syarifah, “Jumlah Anak Berkebutuhan Khusus Terus Bertambah Tapi Hanya 12 Persen Yang Sekolah Formal,” Liputan6.com, Maret 2023.

perbedaan karakteristik peserta didik, tantangan juga datang dari faktor internal guru seperti tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*) dan faktor eksternal menyangkut kesejahteraan mereka, yang salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima.¹³ Oleh sebab itu, sangat krusial untuk memastikan bahwa guru mendapatkan dukungan yang lengkap baik secara emosional, profesional, maupun material.

Self efficacy guru merujuk pada keyakinan guru terhadap efektivitas kemampuannya sebagai pendidik profesional. Hal ini mencakup tidak hanya penyampaian materi pelajaran, tetapi juga pemanfaatan keterbatasan (ruang, waktu, dan alat) yang ada dalam proses pembelajaran.¹⁴ Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi yakin akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan dan akan terdorong untuk mengembangkan keterampilannya, yang pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan kinerjanya.¹⁵ Sebaliknya, individu dengan *self efficacy* rendah cenderung ragu dalam mengambil tindakan, kesulitan menyelesaikan tugas, kurang bersemangat, merasa tidak mampu, dan mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam melaksanakan tugas.¹⁶ Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* guru di lembaga pendidikan inklusi yaitu keyakinan guru akan kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Ini meliputi penyediaan materi dan metode pengajaran yang sesuai

¹³Faisal Madani, *Wawasan Pendidikan Global* (Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), hlm. 160.

¹⁴Hambali et al., *Manajemen Berbasis Sekolah* (Yogyakarta: Deepublish, 2023), hlm. 228.

¹⁵Nina Dwiaستuty, Sry Setyaningsih, and Lina Novianti, *Kinerja Guru: Tantangan Dan Strategi*, cet. ke 1. (Malang: Media Nusa Creative, 2024), hlm. 10.

¹⁶Saripuddin Daulay, *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri, Dan Motivasi* (Medan: Umsu Press, 2024), hlm. 20.

dengan kemampuan peserta didik dari berbagai latar belakang dan kondisi khusus. Dengan demikian, keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri menjadi modal bagi guru untuk terus berkembang, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam pengembangan diri guru adalah pemberian kesejahteraan yang lebih baik. Kesejahteraan ini dapat diwujudkan melalui kompensasi, yang merupakan bentuk penghargaan yang diterima guru sebagai imbalan atas tugas yang telah dilaksanakan. Pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.¹⁷ Ketidakpuasan terkait dengan kompensasi yang diterima dapat berdampak pada penurunan kinerja, meningkatnya keluhan, memicu mogok kerja, serta menyebabkan masalah fisik dan psikologis seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran guru.¹⁸ Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin guru dihargai maka semangat mereka dalam melaksanakan pekerjaan semakin tinggi yang pada akhirnya mencapai hasil kerja yang memuaskan.

Lembaga pendidikan inklusi memiliki tugas yang sangat kompleks karena harus melayani peserta didik dengan kebutuhan yang beragam. Kondisi ini menuntut pengelolaan yang terstruktur dan terencana agar proses pembelajaran dapat berjalan efektif dan semua peserta didik mendapatkan layanan pendidikan

¹⁷Juli Iswanto, *Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik* (Medan: Umsu Press, 2024), hlm. 145.

¹⁸Muhammad Syakroni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah* (Cirebon: PT Arr Rad Pratama, 2023), hlm. 150.

yang adil dan berkualitas. Lembaga pendidikan inklusi membutuhkan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya manusia terutama guru.¹⁹

Salah satu komponen utama dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Pentingnya peran sumber daya manusia harus dipahami oleh seluruh level manajemen, termasuk dalam manajemen pendidikan Islam. Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, pengelolaan guru menjadi bagian strategis dalam menjamin mutu pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai keislaman dan prinsip-prinsip kemanusiaan. Meskipun teknologi saat ini semakin berkembang pesat, peran manusia tetap menjadi faktor kesuksesan sebuah organisasi. Bahkan, dapat dikatakan bahwa inti dari manajemen sesungguhnya adalah pengelolaan sumber daya manusia, sehingga manajemen sumber daya manusia dikatakan identik dengan manajemen itu sendiri. Jadi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan merupakan suatu proses atau usaha yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan guna tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.²⁰

Dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan inklusi adalah *self efficacy* dan kompensasi. *Self efficacy* guru tidak hanya menjadi faktor psikologis individual, melainkan juga merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang perlu dikelola oleh lembaga

¹⁹Rauzatul Jannah et al., “Manajemen Pendidikan Inklusi Dalam Proses Pembelajaran Dan Penanganan Guru Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus,” Maras: Jurnal Penelitian Multidisiplin, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2024, hlm. 982.

²⁰Rahmatullah and Wahyu Hidayat, “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare,” Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, Vol. 19, Nomor 2, Desember 2021, hlm. 161.

pendidikan. *Self efficacy* guru tidak muncul begitu saja, melainkan dibentuk melalui proses yang terkelola dengan baik oleh pihak lembaga pendidikan.²¹ Begitu juga dengan pengelolaan kompensasi yang merupakan bagian dari aspek manajerial lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Oleh karena itu, manajemen yang baik dalam lembaga pendidikan inklusi harus mampu mengelola faktor kepercayaan diri (*self efficacy*) dan kompensasi yang berpengaruh pada kinerja guru.²²

MAN 2 Sleman merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menerapkan pendidikan inklusi. MAN 2 Sleman merupakan madrasah yang sudah mengembangkan pendidikan inklusi kurang lebih 50 tahun sehingga memiliki pengalaman yang lebih beragam dan matang dalam mengelola pendidikan Inklusi dibandingkan dengan madrasah lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *self efficacy* dan kompensasi para guru. Di Yogyakarta sudah terdapat madrasah yang menerapkan pendidikan inklusi baik tingkat Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah, dan Madrasah Aliyah. Akan tetapi tentunya di Madrasah Aliyah lebih memiliki banyak tantangan untuk para guru sehingga membutuhkan kinerja yang lebih tinggi. Keunggulan MAN 2 Sleman dibandingkan dengan lembaga pendidikan inklusi lainnya yaitu memiliki ULD (Unit Layanan Difabel) yang bertugas mengelola beragam kebutuhan pendidikan inklusi termasuk program pelatihan keterampilan guru. MAN 2 Sleman ditetapkan sebagai madrasah

²¹Niken Kurnia Dewi, “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai,” Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol. 12, Nomor 6, Juni 2023, hlm. 2.

²²Eva Sri Wahyuni, “Pengaruh Self Efficacy Dan Persepsi Guru Mengenai Kompetensi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Inklusi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator” (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Tesis, Agustus 2022), hlm. 9.

rujukan pendidikan inklusi dan sudah meraih banyak prestasi baik di tingkat nasional maupun internasional.²³

Berdasarkan studi pendahuluan, diketahui bahwa di MAN 2 Sleman guru-guru memiliki *self efficacy* sebagai modal pengembangan diri guru dan memperkuat diri mereka dalam melaksanakan tugas sebagai guru professional. Melalui wawancara singkat, diketahui bahwa keyakinan akan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan memang harus ada pada diri setiap guru yang dapat mendorong minat menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk pemberian kompensasi guru di MAN 2 Sleman bervariasi, seperti di banyak sekolah negeri di Indonesia, terdiri dari beberapa elemen yang meliputi gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Sebagai bagian dari lembaga pendidikan negeri di bawah Kementerian Agama, para guru di MAN 2 Sleman mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan peraturan pemerintah, serta tunjangan profesi bagi mereka yang memiliki sertifikasi.²⁴

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, dengan *self efficacy* yang dinilai tinggi dan kompensasi yang memadai dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja. Di MAN 2 Sleman hanya terdapat dua pengajar yang berkualifikasi pendidikan luar biasa dan yang lainnya tidak memiliki pengalaman dalam mendampingi peserta didik penyandang disabilitas, sehingga terdapat variabilitas dalam tingkat kualitas kinerja guru. Beberapa guru menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam mengajar dengan menerapkan berbagai metode

²³Kurniawan, “Unit Layanan Difabel MAN 2 Sleman Fasilitasi Siswa Berkebutuhan Khusus,” Kementerian Agama Republik Indonesia, 2022, <https://kemenag.go.id/nasional/unit-layanan-difabel-man-2-sleman-fasilitasi-siswa-berkebutuhan-khusus-etytnh>.

²⁴Wawancara dengan Ibu Nur Syamsiah, Wakil Kepala Bidang Kurikulum, pada Tanggal 17 Februari 2025.

pengajaran yang menyenangkan untuk peserta didik, menyediakan materi ajar yang disesuaikan dengan potensi peserta didik, menggunakan berbagai alat bantu ajar dan referensi yang memadai dalam proses pembelajaran. Sementara sebagian lainnya menghadapi kesulitan dalam mempertahankan kualitas pengajaran yang diharapkan seperti kurangnya pemahaman dalam pengelolaan kelas yang baik untuk pendidikan inklusi dan kurangnya keterampilan dalam melakukan pembinaan untuk peserta didik berkebutuhan khusus.²⁵

MAN 2 Sleman sebagai lembaga pendidikan inklusi menerapkan proses manajerial dalam pengelolaan program pendidikannya. Manajemen dalam lembaga pendidikan mencakup empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Masing-masing fungsi manajerial tersebut turut berperan dalam mendukung *self efficacy guru* dan sistem kompensasi yang diterapkan. Pada aspek perencanaan, madrasah telah mengintegrasikan pendidikan inklusi kedalam program kerja tahunan dan memberikan ruang bagi guru untuk mengikuti pendidikan inklusi. Namun, perencanaan yang secara khusus ditujukan untuk meningkatkan *self efficacy guru* dalam mengajar siswa berkebutuhan khusus belum dibuat secara menyeluruh. Begitu juga dengan kompensasi, belum ada rencana atau kebijakan khusus yang memberikan tambahan insentif atau penghargaan bagi para guru inklusi. Dalam pengorganisasian, madrasah telah menunjuk guru pendamping khusus dan membentuk struktur ULD (Unit Layanan *Difabel*) dengan personel tertentu. Namun, hanya dua orang guru yang memiliki latar belakang pendidikan luar biasa dan hanya salah satunya yang memiliki

²⁵Wawancara dengan Ibu Sari Dwi Hartiwi, S. S, Guru Mata Pelajaran, pada Tanggal 17 Februari 2025.

sertifikat guru berkebutuhan khusus, selain itu pembagian tugas dan tanggung jawab dalam mendampingi guru agar percaya diri belum diatur secara rinci.²⁶

Terkait pelaksanaan, beberapa guru telah difasilitasi untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan kurikulum. Namun, belum semua pelatihan difokuskan secara konsisten diarahkan untuk membangun rasa percaya atau keyakinan diri guru dalam menghadapi tantangan pendidikan inklusi. Demikian pula, pemberian kompensasi bagi guru masih bersifat umum sesuai aturan dari pemerintah, belum ada bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada guru dalam mengajar peserta didik berkebutuhan khusus. Pada aspek evaluasi, penilaian kinerja guru masih terfokus pada aspek akademik dan administratif, belum menyentuh aspek psikologis seperti perkembangan *self efficacy*. Belum ada evaluasi yang secara khusus melihat bagaimana perkembangan keyakinan guru atau kepuasan guru terhadap sistem kompensasi yang ada.²⁷ Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana *self efficacy* dan kompensasi memengaruhi kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor yang dikaji yaitu *self efficacy* atau kompensasi. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan kompensasi masih kontradiktif dan tidak konsisten. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dan

²⁶Wawancara dengan Ibu Suratini, S.Pd, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan dan Ketua Unit Layanan Difabel, pada Tanggal 18 Februari 2025.

²⁷Wawancara dengan Ibu Suratini, S.Pd, Wakil Kepala Bidang Kesiswaan dan Ketua Unit Layanan Difabel, pada Tanggal 18 Februari 2025.

kompensasi terhadap kinerja.²⁸ Sementara penelitian lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan.²⁹ Perbedaan temuan ini menciptakan suatu gap pengetahuan yang perlu dijawab.

Menyusul permasalahan yang telah dibahas, penulis berminat untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Self Efficacy dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Inklusi di MAN 2 Sleman”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah ada pengaruh antara *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan inklusi, serta untuk mengeksplorasi hasilnya lebih mendalam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini, pertanyaan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman?
2. Bagaimana kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman?
3. Bagaimana *self efficacy* dan kompensasi secara simultan memengaruhi kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman?

²⁸Alifa Kurnia Ramadhani and Marsudi Lestariningsih, “Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Surabaya,” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 9, Nomor 5, Mei 2020, hlm. 13.

²⁹Mehjabeen Khan, “Academic Self-Efficacy, Coping, and Academic Performance in College,” *International Journal of Undergraduate Research and Creative Activities*, Vol. 5, Nomor 1, Oktober 2023, hlm. 1. ; Yusup Abdul Rahman, Alamsyah Nurseha, and Cepi Budiyanto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesatren Modern Al-Ihsan Balendah,” *Al-Idrak: Jurnal Pendidikan Islam Dan Budaya*, Vol. 1, Nomor 2, Desember 2021, hlm. 225.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman.
2. Mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman.
3. Menganalisis *self efficacy* dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua kategori manfaat, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini menyajikan pemahaman lebih dalam kepada pembaca tentang bagaimana faktor psikologi seperti keyakinan diri (*self efficacy*) dan faktor eksternal seperti kompensasi saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja seseorang.
- b. Penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, yang belum banyak dibahas dalam kajian literatur pendidikan inklusi. Hal ini dapat memperkaya teori yang ada terkait motivasi dan pengelolaan kinerja di bidang pendidikan inklusi.

- c. Menjadi bahan rujukan dan pertimbangan bagi peneliti lain dalam melaksanakan studi lanjutan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai landasan bagi sekolah dalam merancang serta menerapkan kebijakan dan strategi yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya yang mengajar di lembaga pendidikan inklusi.
- b. Temuan penelitian ini dapat membantu guru menyadari bahwa tingkat *self efficacy* mereka dan kompensasi yang layak berdampak atau tidak pada cara mereka bekerja. Dengan keyakinan diri yang tinggi guru lebih mampu menghadapi tantangan terutama di lembaga pendidikan inklusi dengan kebutuhan peserta didik yang beragam. Sedangkan kompensasi yang diterima menjadikan guru merasa dihargai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
- c. Menjadi sarana bagi penulis untuk memberikan pemahaman, informasi, dan keahlian penelitian terhadap masalah *self efficacy*, kompensasi, dan kinerja guru lembaga pendidikan inklusi.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan proses pencarian dan analisis sumber-sumber literatur terdahulu yang digunakan untuk mendukung pentingnya penelitian ini dilakukan dan sebagai dasar untuk menyelesaikan permasalahan dalam

penelitian.³⁰ Berdasarkan pencarian dan analisis terhadap penelitian-penelitian terdahulu baik yang berupa tesis maupun artikel jurnal, penulis menemukan beberapa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sebagai acuan dalam penelitian ini, penulis menyajikan beberapa referensi yang relevan dengan tesis yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Isqiyatul dan Qari (2023) dengan judul “Pengaruh Self Efficacy dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini mengemukakan bahwa untuk variabel *self efficacy* diperoleh nilai t hitung sebesar -1.504 dengan tingkat signifikansi 0.136. Sementara itu, nilai t tabel yang digunakan sebagai acuan adalah sebesar 1.983. Karena nilai t hitung (-1.504) < t tabel (1.983) dan nilai signifikansi (0.136) > (0.05) maka *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat kepercayaan diri pegawai baik tinggi maupun rendah, tidak berkontribusi pada peningkatan kinerja. Keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tidak dapat dicapai hanya dengan keyakinan diri yang tinggi. Keyakinan diri tanpa diimbangi dengan keterampilan yang tinggi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Hasil analisis untuk variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3.129 > nilai t tabel 1.983. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah

³⁰Ummu Habibah, “Kajian Pustaka Dalam Penelitian Pendidikan,” Jurnal El-Wahdah, Vol. 4, Nomor 1, Juni 2023, hlm. 17.

0.002 < 0.05. Dengan demikian, pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu pada variabel *self efficacy* dan kinerja. Perbedaannya yaitu pada konteks, instrument penelitian, subjek, dan teknik pengambilan sampel. Penelitian peneliti memperluas konsep dengan menambahkan kompensasi sebagai faktor yang juga memengaruhi kinerja guru, selain hanya *self efficacy*. Penelitian peneliti mengenai kinerja guru di lembaga pendidikan inklusi tingkat Madrasah Aliyah Negeri memiliki fokus pada peserta didik yang lebih beragam dan matang secara akademik. Peserta didik di tingkat ini menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mempersiapkan diri untuk pendidikan lebih lanjut atau dunia kerja. Oleh karena itu, peran guru lebih kompleks dalam menginspirasi, memotivasi, dan mengelola lembaga pendidikan inklusi dengan keberagaman yang tinggi. Sehingga kompensasi sebagai motivasi juga menjadi faktor relevan dalam meningkatkan kinerja guru. Instrumen dalam penelitian ini akan lebih kompleks mencakup kuisioner yang mengukur *self efficacy*, kompensasi, dan kinerja guru. Disamping itu, juga digunakan observasi dan wawancara mendalam untuk memahami lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut dalam pengelolaan pendidikan inklusi di tingkat menengah atas.

2. Penelitian oleh Khusnatul dan Indah dalam bentuk artikel jurnal (2022) dengan judul “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan

³¹Isqiyatul Kiftiyah and Qori Al Banin, “Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 2, no. 4 (2023): 327–43.

Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel *self efficacy* sebesar $0.310 < t$ tabel sebesar 2.03951 dengan tingkat signifikansi $0.759 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah work discipline yang memiliki nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 6.753. Berdasarkan hasil analisis, *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $6.753 > 2.03951$ serta tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.³² Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu menggunakan variabel *self efficacy* dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada konteks, subjek, dan teknik pengambilan sampel. Penelitian peneliti menggunakan konteks lembaga pendidikan inklusi dengan subjek guru. Konteks lembaga pendidikan inklusi berbeda secara signifikan karena guru dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks yaitu mengajar peserta didik dengan beragam latar belakang, kemampuan, dan kebutuhan khusus. Oleh karena itu, pengaruh *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja guru di lingkungan lembaga

³²Khusnatul Fauziyyah and Indah Rohyani, "Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 3 (2022): 330–43.

pendidikan inklusi akan berbeda dengan lingkungan bisnis atau perusahaan.

3. Penelitian oleh Warni dan Robertus (2024) dengan judul “Pengaruh efikasi diri dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi Akademik”. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.777 > 0.05$ sehingga efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kontribusi negatif sebesar -0.284 . Dalam penelitian ini, variabel supervisi akademik menunjukkan pengaruh yang positif dan paling besar terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan kontribusi sebesar 8.453 . Jadi pembinaan, penilaian, dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus oleh kepala sekolah lebih dapat meningkatkan kinerja guru.³³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu terletak pada variabel *self efficacy* dan kinerja guru. Perbedaannya yaitu terdapat dari segi konteks dan instrumen penelitian yang digunakan. Penelitian peneliti menggunakan konteks lembaga pendidikan inklusi dengan instrumen penelitian yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan yang ada di lembaga pendidikan inklusi.
4. Penelitian yang dilakukan Rizki Awba dan Anne Putri dalam bentuk artikel jurnal (2021) dengan judul “Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh

³³Warni and Robertus Basiya, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi Akademik,” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 9, no. 3 (2024): 1898–1913.

self efficacy terhadap kinerja. Kinerja individu lebih dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kecocokan antara budaya organisasi dengan pihak yang mendukungnya dapat menciptakan kepuasan kerja yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja mencerminkan salah satu indikator kualitas kehidupan dalam suatu organisasi sehingga jika tidak diikuti dengan peningkatan kinerja maka itu menjadi tidak baik bagi organisasi.³⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada variabel *self efficacy* dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada segi konteks, subjek, instrumen penelitian. Penelitian peneliti menggunakan lembaga pendidikan inklusi dengan subjek guru. Guru di lembaga pendidikan inklusi menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam mengelola keberagaman peserta didik. Konteks ini sangat berbeda dengan organisasi pemerintahan yang lebih menekankan pada struktur hierarkis dan tugas administratif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini lebih disesuaikan dengan konteks pendidikan inklusi.

5. Penelitian oleh Ardian Maulana dalam bentuk tesis (2020) dengan judul “Upaya Guru dalam Meningkatkan Self Efficacy Peserta didik di Kelas IV MIN 1 Yogyakarta”. Penelitian ini mengemukakan bahwa *self efficacy* yang kuat pada diri individu menjadi dasar inspirasi dalam meningkatkan motivasi belajar. *Self efficacy* ini dapat mendorong munculnya perilaku positif saat menghadapi berbagai tantangan. Dengan

³⁴Rizki Awba and Anne Putri, “Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Badan Keuangan Daerah,” Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis 2, no. 1 (2021): 28–41.

pandangan yang optimis, individu tersebut akan lebih mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan terus berupaya menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka akan merasa lebih menikmati setiap tugas yang dijalankan karena percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya.³⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada variabel *self efficacy*. Perbedaannya terletak pada segi konteks, subjek, metode, instrument penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada peserta didik di sekolah umum. Sedangkan penelitian peneliti fokusnya adalah guru di lembaga pendidikan inklusi yang harus mengelola keberagaman peserta didik dengan kebutuhan khusus, bukan pada upaya guru untuk meningkatkan *self efficacy* peserta didik. Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif yang menggambarkan strategi dan tindakan yang dilakukan guru untuk meningkatkan keyakinan diri peserta didik di kelas, sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel secara lebih sistematis dan dapat diuji secara statistik.

6. Penelitian oleh Doni dan Ilin (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $2.579 > t$ tabel 2.013. Sementara itu, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung yang

³⁵ Ardian Maulana, “Upaya Guru Dalam Meningkatkan Self Efficacy Siswa Di Kelas IV MIN 1 Yogyakarta” (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020).

diperoleh hanya $0.113 < t$ tabel 2.013. Adapun variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung $2.641 > t$ tabel 2.013.³⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah pada variabel kompensasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada segi konteks, subjek, instrument penelitian, variabel. Penelitian ini lebih berfokus pada sektor industri dan tidak mempertimbangkan *self efficacy*. Sedangkan penelitian peneliti menggunakan konteks lembaga pendidikan inklusi yang memerlukan pendekatan yang sangat berbeda dengan berbagai tantangan unik yang mereka hadapi. Oleh karena itu, penelitian peneliti memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dengan menambahkan *self efficacy* sebagai variabel utama yang tidak ada dalam penelitian terdahulu. Variabel *self efficacy* guru sangat relevan karena guru di lembaga pendidikan inklusi harus merasa yakin dengan kemampuan untuk menangani peserta didik dengan berbagai kebutuhan. Instrumen yang digunakan disesuaikan dengan konteks lembaga pendidikan inklusi.

7. Penelitian Abdurrahman dkk (2023) dengan judul “The effect of Strategic Compensation, HR Development, and Work Motivation on Teacher Performance”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel pengembangan sumber daya manusia terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja,

³⁶Doni Marluis and Ilin Pebrina, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia,” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1218–38.

ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-2.023 < t$ tabel 2.02439.

Demikian pula, variabel kompensasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $1.877 < t$ tabel 2.02439. Dalam penelitian ini, variabel yang secara signifikan memengaruhi kinerja guru adalah motivasi, dengan nilai t hitung sebesar $4.585 > t$ tabel 2.02439. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan tidak akan memengaruhi kinerja guru, begitu pula sebaliknya, kualitas kinerja guru tidak akan berdampak pada besarnya kompensasi yang akan diperoleh.³⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti yaitu pada variabel kompensasi dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada konteks, teknik analisis data, instrument penelitian. Penelitian terdahulu berfokus pada guru di sekolah umum sedangkan penelitian peneliti berfokus pada guru di lembaga pendidikan inklusi yang mengajar di lingkungan yang lebih beragam. Penelitian peneliti menggunakan teknik analisis yang kompleks yaitu regresi berganda karena adanya variabel tambahan yaitu *self efficacy* sehingga mampu menggambarkan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan inklusi. Instrumen penelitian peneliti tidak hanya mengukur kompensasi, tetapi juga *self efficacy* yang merupakan variabel penting dalam pendidikan inklusi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan dengan teori yang ada. Menurut Bandura dalam Damanik dkk, individu yang memiliki

³⁷ Abdurrahman Sadikin et al., “The Effect of Strategic Compensation, HR Development and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance.,” Journal on Education 5, no. 4 (2023): 10793–800.

tingkat keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuannya (*self efficacy*) mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.³⁸ Menurut Werther dan Davis dalam Aswaruddin dkk, kompensasi dapat mempertahankan kinerja yang ada.³⁹ Namun, berbagai hasil penelitian tersebut justru menunjukkan bahwa *self efficacy* dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian peneliti akan menjawab ketidakkonsistenan tersebut dan mencoba memberikan penjelasan lebih lanjut, apakah faktor-faktor yang telah dikemukakan benar-benar mempengaruhi atau tidak. Meskipun terdapat banyak penelitian mengenai *self efficacy*, kompensasi, dan kinerja guru secara umum, sedikit penelitian yang mengkhususkan dalam menghubungkan variabel-variabel tersebut dalam konteks lembaga pendidikan inklusi sehingga penelitian peneliti dapat memberikan temuan baru yang tidak dijelaskan oleh penelitian sebelumnya.

Penelitian peneliti dapat menguji dan mengembangkan teori *self efficacy* dengan mengadaptasinya pada konteks pendidikan inklusi, dimana guru tidak hanya menghadapi tantangan dalam mengelola kelas yang beragam tetapi juga harus memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk mendukung peserta didik dengan kebutuhan khusus. Dengan demikian, penelitian ini memperkenalkan konsep baru mengenai *self efficacy* guru dalam mengelola lembaga pendidikan inklusi. Selanjutnya penelitian peneliti ini juga memperluas teori kompensasi dengan menunjukkan bahwa kompensasi dalam pendidikan inklusi tidak hanya

³⁸Berlinda Shari Damanik, Siti Rofingatun, and Kurniawan Patma, “Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Motivasi Instrinsik pada Karyawan Bank BUMN,” *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*, Vol. 3, Nomor 1, Mei 2020, hlm. 27.

³⁹Aswaruddin et al., “Kompensasi,” *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 1, Nomor 1, Oktober 2023, hlm. 60.

mengacu pada aspek finansial, tetapi juga pada bentuk-bentuk penghargaan lain yang dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merujuk pada tata urutan atau struktur yang digunakan dalam penyusunan isi tesis. Dengan demikian, penting untuk menjelaskan sistematika pembahasan agar pembaca dapat memahami gambaran keseluruhan mengenai struktur tesis ini. Berikut adalah format sistematika pembahasan:

Pendahuluan (BAB 1) merupakan bagian pertama yang sangat penting dalam tesis, karena memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang akan dilaksanakan. Penulis memperkenalkan topik yang diteliti kepada pembaca. Ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, serta susunan pembahasan.

Landasan teori (BAB 2) bertujuan untuk mengkaji berbagai teori yang relevan. Bab ini hadir setelah pendahuluan karena memberikan dasar teoritis yang mendukung pemahaman mengenai topik penelitian. Di dalamnya dibahas mengenai konsep *self efficacy* yang mencakup pengertian, ciri-ciri, fungsi, indikator, dan faktor yang mempengaruhi *self efficacy*. Demikian juga, bagian ini memuat konsep kompensasi meliputi pengertian, tujuan, indikator, serta faktor yang mempengaruhi kompensasi. Selanjutnya menguraikan konsep kinerja guru lembaga pendidikan inklusi yang memuat pengertian, indikator, dan aspek yang mempengaruhi kinerja guru. Di akhir bab ini juga dibahas tentang hipotesis penelitian.

Metode penelitian (BAB 3) memiliki peranan penting untuk menjelaskan secara detail bagaimana penelitian akan dilaksanakan. Penelitian harus mengungkapkan dengan jelas proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan. Bab ini mencakup pembahasan mengenai tipe dan pendekatan penelitian, letak dan waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, metode mengumpulkan data, instrumen penelitian, pengujian validitas dan reliabilitas, serta sistem yang digunakan untuk menganalisis data.

Hasil dan Pembahasan (BAB 4) yaitu menyajikan temuan-temuan yang diperoleh melalui penerapan metodologi yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya. Unit ini akan menjabarkan hasil yang dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan bab pertama. Yakni mencakup gambaran umum penelitian, deskripsi data yang dikumpulkan, uji prasyarat analisis, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan penelitian.

Penutup (BAB 5) adalah bagian merangkum seluruh temuan yang ada dan memberikan peta arah bagi pembaca untuk memahami kontribusi penelitian ini. Bab ini bertujuan untuk memberikan wawasan akhir dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan. Di dalamnya mencakup kesimpulan hasil penelitian mengenai *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi, mengemukakan implikasi penelitian, saran dari penulis sebagai acuan tindak lanjut untuk perbaikan di masa yang akan datang, serta memberikan rekomendasi untuk peneliti berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan serta analisis data yang diperoleh melalui pengujian hipotesis yang berdasarkan permasalahan penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dan kompensasi terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman. Hasil ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} 12.639 > t_{tabel} 2.022$ pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (N) = 42. koefisien regresi yang diperoleh yaitu .722, dengan kontribusi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman berdasarkan uji sumbangan efektif yaitu 72.15% dan sumbangan relatif 84.0%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi $.000 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 4.077 > t_{tabel} 2.022$, pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (N) = 42. koefisien regresi yang diperoleh yaitu .211, dengan kontribusi pengaruh berdasarkan uji sumbangan efektif yaitu 13.78% dan kontribusi relatif 16.0%.

3. *Self efficacy* dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan nilai F_{hitung} 118.642 lebih besar dibandingkan F_{tabel} 3.24 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden (N) = 42. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.852 menunjukkan bahwa 85.2% variasi kinerja guru lembaga pendidikan inklusi di MAN 2 Sleman dapat dijelaskan oleh *self efficacy* dan kompensasi, sedangkan sisanya 14.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Untuk guru MAN 2 Sleman diharapkan terus meningkatkan *self efficacy* melalui kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi dan membangun jejaring profesional dengan sesama guru inklusi. Selain itu perlu mengikuti kegiatan pelatihan, workshop, dan seminar yang dapat memberikan honorium atau insentif finansial yang tidak hanya meningkatkan kompetensi guru tetapi juga membuka peluang bagi guru untuk memperoleh pendapatan tambahan sehingga kesejahteraannya meningkat.
2. Pihak madrasah perlu memperkuat program yang dapat meningkatkan *self efficacy* guru seperti pelatihan kompetensi, workshop pendidikan inklusi, supervisi akademik yang suportif, dan kesempatan pengembangan diri. Selain itu, memperbaiki sistem kompensasi baik dalam bentuk finansial maupun non finansial untuk meningkatkan motivasi dan rasa penghargaan terhadap beban kerja guru di lembaga inklusi.

3. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat mengidentifikasi dan mengkaji variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja guru seperti semangat kerja, suasana kerja, dan fasilitas yang mendukung produktivitas kerja, sehingga fokus dan cakupan penelitian menjadi luas. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

C. Implikasi

1. Hasil penelitian ini secara teoritis mendukung pandangan bahwa *self efficacy* dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini memperkuat kajian dalam bidang manajemen pendidikan khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan inklusi.
2. Secara praktis penelitian ini memberikan gambaran kepada *stakeholder* lembaga pendidikan inklusi bahwa peningkatan kinerja guru membutuhkan penguatan keyakinan diri (*self efficacy*) dan kompensasi yang layak. Dalam konteks pendidikan inklusi yang menuntut performa kerja yang lebih tinggi, *self efficacy* menjadi pondasi penting bagi guru untuk memulai dan menjalankan tugas dengan percaya diri, sedangkan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Adha, Febrina Adelia, and Kasmari. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Bisnis* 8, no. 2 (2024): 846–55.
- Adiyanta, F.C. Susila. "Hukum Dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey Sebagai Instrumen Penelitian." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 4 (2019): 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>.
- Agustaria, Ruth, Yunita Lingga, Amelia Magdalena Sitorus, Samuel Hotasi Silalahi, and Rahmilawati Ritonga. "Peran Dan Tantangan Guru Dalam Pendidikan Inklusi." *Morfologi: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra Dan Budaya* 3, no. 4 (2025): 180–88.
- Ahmad, Fitratun Najam, Syahruddin Usman, and Amrah Kasim. "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Prestasi Belajar Bahasa Arab Peserta Didik Di Mts Al-Ikhwan Baubau." *Jurnal Inspiratif Pendidikan* 11, no. 1 (2022): 222–31. <https://doi.org/10.24252/ip.v11i1.31446>.
- Ali, M. Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, and Siti Afifah. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian." *Education Journal* 2, no. 2 (2022): 1–6.
- Amalia, Rezha Nur, Ragil Setia Dianingati, and Eva Annisaa'. "Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi." *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2, no. 1 (2022): 9–15. <https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271>.
- Ardial. *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahran Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

- Arifah, Nur. *Panduan Lengkap Menyusun Dan Menulis Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Yogyakarta: Araska, 2018.
- Aswaruddin, Sri Mulyani, Nurul Zahara Bencin, Maulana Yontino, Luthfia Farhana Putri Lubis, and Said Agil Adarain. "Kompensasi." *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia* 1, no. 1 (2023): 57–64. <https://doi.org/XX..XXXXX/JPPI>.
- Awba, Rizki, and Anne Putri. "Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Badan Keuangan Daerah." *Jurnal Profita: Akuntansi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2021): 28–41. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>.
- Azis, Abdul. *Konsep Kinerja Guru Dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*. Bogor: Guepedia, 2020.
- Azzara, Rhadita Ismi, and Tita Juwitaningsih. "Pengembangan E-Modul Berbasis Inkuiri Terstruktur Pada Pokok Bahasan Ikatan Kimia." *Jurnal Syntax Idea* 4, no. 8 (2022): 1223–36. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v4i8.1926>.
- Baharun, Hasan, and Muhammad Mushfi El Iq Bali. "Self-Efficacy Sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru Di Madrasah." *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 6, no. 2 (2020): 244–57.
- Bandura, Albert. *Self Efficacy In Changing Societies*. New York: Cambridge University Press, 1995.
- Baqi, Muhammad Puad, Sisca, Fauzie, Nurul, Dewi, Ahadiah, Iyak, et al. *Manajemen Kompensasi*. *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2024. https://repository.um-surabaya.ac.id/9648/1/Ebook_Manajemen_Kompensasi..pdf.
- Cahyadi, Willy. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keberhasilan*. Padang: PT Inovasi Pratama International, 2022.
- Chasanah, Uswatun. *Maksimalkan Prestasi Akademik Dengan School Wellbeing Dan Self Efficacy*. Indramayu: CV Adanu Abimata, 2023.
- Damanik, Berlinda Shari, Siti Rofingatun, and Kurniawan Patma. "Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem, Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Motivasi Instrinsik Pada Karyawan Bank BUMN." *Jurnal Akuntansi, Audit, Dan Aset*

- 3, no. 1 (2020): 20–29. https://doi.org/10.52062/jurnal_aaa.v3i1.44.
- Daulay, Saripuddin. *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri, Dan Motivasi*. Medan: Umsu Press, 2024.
- Dewi, Liliana, and Stella Nathania. “Pengukuran Aspek Kepuasan Konsumen Le Fluffy Dessert.” *Jurnal Bisnis Terapan* 2, no. 1 (2018): 61–72. <https://doi.org/10.24123/jbt.v2i01.1087>.
- Dewi, Niken Kurnia. “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 12, no. 6 (2023): 1–15.
- Dwiastuty, Nina, Sry Setyaningsih, and Lina Novianti. *Kinerja Guru: Tantangan Dan Strategi*. 1st ed. Malang: Media Nusa Creative, 2024.
- Efendi, Muhammad Nur, and Tutik Winarsih. “Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada SMK Antartika Surabaya.” *Jurnal Edunomika* 6, no. 2 (2022): 1–13.
- Fauziyyah, Khusnatul, and Indah Rohyani. “Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 3 (2022): 330–43. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>.
- Febriani, Lia, and Shinta Setia. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no. 1 (2023): 194–204. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.839>.
- Gou, Li, and Shankar Chelliah. “The Impact of Self-Determination Theory on Work Motivation: A Critical Review.” *Global Business and Management Research: An International Journal* 16, no. 4 (2024): 1916–36.
- Habibah, Ummu. “Kajian Pustaka Dalam Penelitian Pendidikan.” *Jurnal El-Wahdah* 4, no. 1 (2023): 15–23.
- Haeba, Nurhaerani, Rasmuddin, Usman, and Firdaus. “Ketangguhan Guru Kelas Inklusi: Hubungan Antara Self-Compassion Dan Self-Efficacy Pada Guru Sekolah Dasar Di Makassar.” *JIVA: Journal of Behaviour and Mental Health* 5, no. 2 (2024): 120–32. <https://journal.iain-suka.com/index.php/JIVA/article/view/120>.

- manado.ac.id/index.php/JIVA/article/view/3382.
- Hambali, Muhammad Ardansyah, Raisah, and Panni Ance Lumbantobing. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- Harahap, Ernawati. *Pendidikan Inklusi*. 1st ed. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2022.
- Harahap, Nursaidah, and Lukman Nasution. “Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik.” *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 2, no. 1 (2021): 43–52. <https://doi.org/10.60036/jbm.v2i1.27>.
- Hasan, Elsyia Safira, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati. “Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ).” *Jurnal Aplikasi Administrasi* 26, no. 2 (2023): 170–78. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i2.219>.
- Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia, 2019.
- Hidayanti, Novita. “Implikasi Self Efficacy Albert Bandura Dalam Pendidikan Agama Islam.” *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 9, no. 4 (2023): 1626–36.
- Hildawati dkk. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Ikawati, Diah. “Potret Penyandang Disabilitas Di Indonesia.” Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/20/43880dc0f8be5ab92199f8b9/potret-penyandang-disabilitas-di-indonesia-hasil-long-form-sp2020.html>.
- Ikfi, Sururi, Munirul Abidin, and Ni'matuz Zuhroh. “Pengaruh Usia Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Ponpes Karangasem.” *Jurnal Idaarah* 8, no. 2 (2024): 285–303.
- Indriawati, Prita, Nurliani Maulida, Dias Nursita Erni, and Wanda Haditiya Putri. “Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan.” *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran* 3, no. 3 (2022): 204–15. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>.
- Iswanto, Juli. *Sistem Pengembangan Sumber Daya Tenaga Pendidik*. Medan:

- Umsu Press, 2024.
- Jannah, Rauzatul, Iis Marsithah, Farah Fadilla, and Farah Riza. "Manajemen Pendidikan Inklusi Dalam Proses Pembelajaran Dan Penanganan Guru Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus." *Maras: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 2, no. 2 (2024): 980–87. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i2.320>.
- Kemenag, Qur'an. "Surah Al-Anfal Ayat 45," n.d. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/8?from=45&to=45>.
- Khan, Mehjabeen. "Academic Self-Efficacy, Coping, and Academic Performance in College." *International Journal of Undergraduate Research and Creative Activities* 5, no. 1 (2023): 1–14. <https://doi.org/10.7710/2168-0620.1006>.
- Kiftiyah, Isqiyatul, and Qori Al Banin. "Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 4 (2023): 327–43.
- Kistri, Gusti Ayu, and Ni Putu Prabawati. "Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali." *Jurnal Socio Political Communication and Policy* 2, no. 3 (2025): 1–6.
- Kurniawan. "Unit Layanan Difabel MAN 2 Sleman Fasilitasi Siswa Berkebutuhan Khusus." Kementerian Agama Republik Indonesia, 2022. <https://kemenag.go.id/nasional/unit-layanan-difabel-man-2-sleman-fasilitasi-siswa-berkebutuhan-khusus-etytnh>.
- Kusumaningrum, Hesti, Chesia Chaerany, Tri Ariqoh Kholisah, and Regita Cahyani. "Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin* 1, no. 3 (2024): 103–14.
- Latif, Mukhtar, and Suryawahyuni Latief. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Machali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Madani, Faisal. *Wawasan Pendidikan Global*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

- Mahasari, Gusti Ayu Ryana. "Sumber-Sumber Self Efficacy Dalam Mengajarkan Critical Thinking." *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 2, no. 2 (2021): 119–26.
- Mailani, Fitri. *Pengetahuan Self Management Dan Self Efficacy*. Indramayu: Penerbit Adab, 2022.
- Malika, Aisha, Syafina Wanilawati, and Netty Merdiaty. "Penerapan Teori Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Sebuah Review." *Jurnal Neraca Manajemen Ekonomi* 13, no. 11 (2025): 1–7.
- Marlius, Doni, and Ilin Pebrina. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1218–38. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>.
- Marsa, Akbar Bahtiar, Mirfan, Hardi, and Risnayanti Djamro. "Pengaruh Motivasi Internal Dan Motivasi Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 2 (2024): 27799–811.
- Maulana, Ardian. "Upaya Guru Dalam Meningkatkan Self Efficacy Siswa Di Kelas IV MIN 1 Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Mendrofa, Almei Trisna, Yearning Harefa, Wahyutra Adilman Telaumbanua, and Bezasokhi Laoli. "Pengaruh Disiplin Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Kelas X Di SMA Negeri 2 Gunungsitoli." *Jurnal Cendekia* 3, no. 6 (2024): 5934–44.
- Mufidah, Elia Firda, Cindy Asli Pravesti, and Dimas Ardika Miftah Farid Farid. "Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura." *Jurnal Cabikin PD ABKIN Jatim* 3, no. 2 (2023): 30–35.
- Muhajirin, Risnita, and Asrulla. "Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitas Serta Tahapan Penelitian." *Journal Genta Mulia* 15, no. 1 (2024): 82–92.
- Mujiafiat, Kartika Alfa, and Nono H. Yoenanto. "Kesiapan Guru Dalam Pelaksanaan Pendidikan Inklusi." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2023): 1108–16. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4918>.
- Muna, Muhammad Shofiyul, Nurul Khotimah, and Yeni Jamilatuz Zuhaira. "Self-Efficacy Guru Terhadap Dinamika Pembelajaran Online Di Masa

- Pandemi Covid-19.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 3, no. 5 (2021): 3113–22. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.754>.
- Nasrum, Akbar. *Uji Normalitas Data Untuk Penelitian*. Bali: Jayapangus Press, 2018.
- Ni'matuzahroh, and Yuni Nurhamida. *Individu Berkebutuhan Khusus Dan Pendidikan Inklusi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press, 2017.
- Nurfadhillah, Septy. *Pendidikan Inklusi*. 1st ed. Sukabumi: CV Jejak, 2021.
- Nurhana, and Nurul Hidayati Murtafiah. “Konsep Kompensasi Untuk Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Mubtadiin* 8, no. 2 (2022): 168–82.
- Nursanto, Gunawan Ari, Galuh Hertantyo, and R. Yohanes Wijanarko. “Analisis Kualitas Website Kantor Imigrasi Terhadap Kepuasan Pengguna Dengan Metode Pieces.” *Technology Management and Informatics Research Journals* 5, no. 2 (2021): 93–117. <https://doi.org/10.52617/tematics.v3i1.334>.
- Oktari, Yosila, Lutfi Heri Hermawan, and Melan Ferdiansyah. “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.” *Az Zahra: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 1 (2023): 1–12.
- Panjaitan, Roimanson. *Metodologi Penelitian. Jusuf Aryani Learning*. Nusa Tenggara Timur: Jusuf Aryani Learning, 2017.
- Pardimin. “Self-Efficacy Matematika Dan Self-Efficacy Mengajar Matematika Guru Matematika.” *Jurnal Ilmu Pendidikan* 24, no. 1 (2018): 29–37. <https://doi.org/10.17977/um048v24i1p29-37>.
- Perdana, Cindy, Liftiah, and Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto. “Efikasi Diri Guru TK Inklusi Ditinjau Dari Faktor Pendidikan Terakhir, Lama Mengajar, Dan Usia.” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 6 (2023): 7171–80. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5621>.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Prabowo, Budi, Acep Samsudin, Firdya Fahmiatul Auliyah, Tegar Samudera Hidayat, Saffa Nazira Auryke Skepy, and Aldo Nahason Pascha. “Kompensasi Perusahaan, Kinerja Karyawan, Motivasi, Strategi

- Kompensasi, Penghargaan.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 2139–45.
- Prihastuty, Rahmawati, Sugiariyanti, Fatma Kusuma Mahanani, Dyah Ayu Rahmawati, Aina Aulia Firdaus, and Filea Suryaningtyas. “Strategi Peningkatan Self Efficacy Pada Guru Dalam Penanganan Siswa Berkebutuhan Khusus.” *Jendela Akademika: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 2, no. 2 (2024): 58–68.
- Priyatno, Duwi. *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linear Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2022.
- . *Teknik Dasar Untuk Analisis Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2024.
- Rahadi, Imanto. “Perencanaan Program Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Inklusif.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendiikan* 2, no. 1 (2017): 21–30.
- Rahayu, Endang Dwi, and Siti Zahara H. Harahap. “Self-Efficiency Analysis of Mathematics Learning for Class IV Students of SD Dharma Wanita.” *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum (PSSH)* 1 (2022): 521–33.
- Rahman, Yusup Abdul, Alamsyah Nurseha, and Cepi Budiyanto. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesatren Modern Al-Ihsan Balendah.” *Al-Idrak: Jurnal Pendidikan Islam Dan Budaya* 1, no. 2 (2021): 225–43.
- Rahmatullah, and Wahyu Hidayat. “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SMPN 2 Parepare.” *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 19, no. 2 (2021): 143–70.
- Ramadhani, Alifa Kurnia, and Marsudi Lestariningsih. “Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksma Muslimah Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9, no. 5 (2020): 1–19.
- Raudatussalamah, Vivik Shofiah. “Self-Efficacy Dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter.” *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 17, no. 2 (2018): 214–29.

- Rezliyadi, Lisa Efrina, and Afif Arrosyid. "Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Mubtadiin* 11, no. 1 (2025): 1–9. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Rianda, Sevynica, and Alex Winarno. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 9, no. 2 (2022): 192–203.
- Rifa'i, Abubakar. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Rohmad, and Siti Sarah. *Pengembangan Instrumen Angket. K-Media*. Vol. 7. Yogyakarta: K-Media, 2021.
- Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, and Ahmad Gunawan. "Teknik Pengumpulan Data Observasi, Wawancara, Dan Kuesioner." *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik* 3, no. 1 (2025): 39–47. <https://doi.org/10.61787/zk322946>.
- Rosita, Sry, Dian Mala Fitriani Aira, Hendriyaldi, Feny Tialonawarmi, and Wahyu Juari Setiawan. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Wida Publishing, 2024.
- Rusdyanto, Rizal. "Hubungan Antara Tingkat Self Efficacy Dengan Tingkat Kinerja Guru Di SD Irada Gresik." *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi* 10, no. 1 (2018): 67–78.
- S., Ch. Ndaru Tyas. "Self Efficacy, Trust Toward Leader Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Inovatif." *EXERO : Journal of Research in Business and Economics* 4, no. 1 (2021): 1–28. <https://doi.org/10.24071/exero.v4i1.5024>.
- Sabil, Roz A. *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan Dalam Manajemen*. Makassar: PT Nas Media Indonesia, 2023.
- Sadikin, Abdurrahman, Lenny Nuraeni, Muthia Mutmainnah, Ika Yuniwati, and Apriani Riyanti. "The Effect of Strategic Compensation, HR Development

- and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance.” *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 10793–800. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.1995>.
- Sahna, Aufa Rizqia, Nadya Aditya Ningrum, Tuti Febriati, Irma Masfia, and Zulfa Fahmy. “Hubungan Self Efficacy Dan Sikap Guru Terhadap Pendidikan Inklusi Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Ilmiah Citra Bakti* 11, no. 3 (2024): 832–46.
- Salfiyadi, Teuku. *Optimalisasi Kinerja Guru*. Serang: A-Empat, 2021.
- Saring. *Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative, 2022.
- Sholihah, Binti Mar’atus. “Pendidikan Inklusi Dan Strategi Mutu Dalam Mencapai Kesetaraan Pendidikan Di Indonesia.” *Journal of Education and Religious Studies* 4, no. 1 (2024): 8–15.
- Sholihah, Siti Mar’atush, Nanda Yoga Aditiya, Elsa Saphira Evani, and Siti Maghfiroh. “Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda.” *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2, no. 2 (2023): 102–10. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>.
- Sianturi, Rektor. “Tes Normality As A Condition of Hypothesis Testing.” *Jurnal Pembelajaran Dan Matematika Sigma (Jpms)* 11, no. 1 (2025): 1–14. <https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881>.
- Simanjutak, Sinta. *Statistik Penelitian Pendidikan Dengan Aplikasi Ms. Excel Dan SPSS*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing, 2020.
- Slamet, Rokhmad, and Sri Wahyuningsih. “Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja.” *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 2 (2022): 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, and Deassy Arestya Saksitha. “Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah.” *Journal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 79–91.
- Sopwandin, Iwan, and Isep Nendri Rostiana. *Pendidikan Inklusi*. Yogyakarta: Selat Media, 2024.
- Suartini, Kinkin, Ardiansyahroni, Nyaman, Riyadi, and Iva Sarifah. “Meta-Analysis: Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Academic Achievement.”

- Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 7, no. 3 (2023): 2475–80.
[https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5467/http.](https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5467)
- Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Susanti, Oni Marliana, and Srifariyati. “Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan.” *Jurnal Pendidikan Rokania* 9, no. 1 (2024): 18–30.
- Syakroni, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah*. Cirebon: PT Arr Rad Pratama, 2023.
- Syarifah, Fitri. “Jumlah Anak Berkebutuhan Khusus Terus Bertambah Tapi Hanya 12 Persen Yang Sekolah Formal.” Liputan6.com, 2023.
<https://www.liputan6.com/disabilitas/read/5233102/jumlah-anak-berkebutuhan-khusus-terus-bertambah-tapi-hanya-12-persen-yang-sekolah-formal?page=4>.
- Tambun, Sara Indah Elisabet, Goncalwes Sirait, and Janpatar Simamoram. “Analisis Undan-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Mencakup BAB 1V Pasal 5 Mengenai Hak Dan Kewajiban Warga Negara.” *Jurnal Visi Ilmu Sosial Dan Humaniora* 1, no. 1 (2020): 82–88.
<https://doi.org/10.17977/um020v16i22022p265-275>.
- Tanurezal, Nathania, and Raja Oloan Tumanggor. “Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Kelas Di Sekolah Inklusi Di Jakarta.” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 4, no. 2 (2020): 393–401.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8635.2020>.
- Ulum, Miftahul, Yatim Riyanto, and Sri Setyowati. “Self Efficacy Guru Sebagai Kunci Keberhasilan Pengajaran.” *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2024): 212–29.
- Usmadi. “Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas).” *Jurnal Inovasi Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 50–62.
<https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>.
- Utaminingsih, Sri, Soewarto Hardhienatha, and Oding Sunardi. *Peningkatan Kinerja Guru*. Ciputat: Pascal Books, 2022.

- Valentina, Marsha Chrysanta, Nanda Alyya Riftina Azmi, Sania Putri Cantika, and Tin Rustini. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Optimalisasi Manajemen Pendidikan Inklusi Di Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan Ilmiah Transformatif* 8, no. 1 (2024): 197–202.
- Virdinia, Thasya, Tri Inda Rahma, and Marliyah. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Pemberian Reward Melalui Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Agen." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 8, no. 3 (2025): 93–106.
- Wahjusaputri, Sintha, and Anim Purwanto. *Statistika Pendidikan: Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media, 2022.
- Wahyuni, Esa Nur, and Alfin Mustikawan. "Self Efficacy Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Mengembangkan Pendidikan Karakter Siswa." *Jurnal Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS XII)*, 2018, 191–206.
- Wahyuni, Eva Sri. "Pengaruh Self Efficacy Dan Persepsi Guru Mengenai Kompetensi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Inklusi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.
- Warni, and Robertus Basiya. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi Akademik." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 9, no. 3 (2024): 1898–1913. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i3.14602>.
- Widiana, Wayan, Ketut Gading, Made Tegeh, and Aditya Putu Antara. *Validasi Penyusunan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2020.
- Winata, Edi. *Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Wulandari, Apri, Safitri, and Oman Farhurohman. "Pentingnya Guru Dalam Pendidikan Inklusif Yang Kompetitif." *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi* 17, no. 1 (2024): 39–55. <https://doi.org/10.33557/jedukasi.v17i1.3139>.
- Yulianti, Lia, and Sambas Ali Muhidin. "Studi Tentang Kompensasi Dan Semangat Kerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 1

- (2017): 34–43. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14607>.
- Yulianto, Andri Rizko, Herudini Subariyanti, and Ananto Krisna Wardhana. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan.” *Jurnal Ekonomi* 22, no. 2 (2020): 165–78. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.23>.
- Yusuf, Muh Alwy, Herman, Trisnawati H, Ardy Abraham, and Hardianti Rukmana. “Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda Beserta Penerapannya.” *Journal on Education* 6, no. 2 (2024): 13331–44.
- Zaki, M., and Saiman. “Kajian Tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4, no. 2 (2021): 115–18. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>

