

**PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 INDRALAYA SELATAN**



Skripsi Oleh :

Desta Manikam

01011282025132

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA
GURU DI SMP NEGERI 1 INDRALAYA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama : Desta Manikam
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025132
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 21 Februari 2024


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

3/5 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA

GURU DI SMP NEGERI 1 INDRALAYA SELATAN

Disusun Oleh :

Nama : Desta Manikam
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025132
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 22 April 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 30 April 2024

Dosen Pembimbing

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Dosen Penguji

Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Mengetahui
Ketua Jurusan

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Desta Manikam

Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025132

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 INDRALAYA SELATAN

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 22 April 2024

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya 30 April 2024



Desta Manikam

NIM. 01011282025132

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar Rad 11)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa untuk anak tercinta serta memberikan dukungan baik moral maupun materil. Terima kasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan”. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 30 April 2024

Desta Manikam
NIM. 01011282025132

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Tiada daya dan upaya kecuali dengan pertolongan Allah SWT.
2. Kedua Orang Tuaku tercinta, **Ayahanda Guminta dan Ibunda Pariyah** yang selalu memberikan semangat, support financial, motivasi, serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada disaat saya ingin berbagi keluh kesah.
3. Nenekku tercinta, **Nurma** yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk cucu nya.
4. Kakak dan adikku, **Nurfatiha Monika dan Nadia Tri Pata**, yang selalu memberikan segala bentuk dukungan yang sangat berharga serta mensupport dengan penuh semangat cinta dan sayang love you my sisters.
5. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M**, selaku Sekretaris Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

9. Ibu **Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M** selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu **Nia Meitisari S.E., M.Si** selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
11. **Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
12. Kak Helmi Putra, S.M selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen kampus indralaya/bukit yang telah membantu dan mensupport saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.
13. Seluruh staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
14. Sekolah SMP Negeri 1 Indralaya Selatan, Pegawai TU yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan segenap guru yang bersedia mengisi kuesioner.
15. Teman – teman Manajemen Angkatan 2020 dan teman – teman konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
16. Kak Denny Nabawi S.E., M.M dan kak Teddy Tristiano S.T selaku kakak yang sudah mau bertukar pikiran sehingga skripsi saya dapat tersusun

dengan baik.

17. Caca, Berli, Nisy, Selsa, Aja, Gitak, Lulu, Tari, Kak Elor, Yuk Fatma, Yuk putri terima kasih selalu memberikan masukan, dukungan dan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini.
18. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada saya selama ini.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya.

Indralaya, 30 April 2024

Penulis,

Desta Manikam
NIM. 01011282025132

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN SELF-ESTEEM TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 INDRALAYA SELATAN

Oleh :

Desta Manikam

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan *self-esteem* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Indralaya Selatan yang berjumlah 30 orang dan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan instrumen kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan beberapa rekomendasi perbaikan seperti memberikan bimbingan teknis dan mempertegas dalam pengimplementasian aturan yang dibuat sekolah.

Kata Kunci : Kompetensi, *Self-Esteem*, Kinerja Guru

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 19810401201492001

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND SELF-ESTEEM ON
TEACHER PERFORMANCE IN PUBLIC JUNIOR HIGH
SCHOOL 1 INDRALAYA SELATAN**

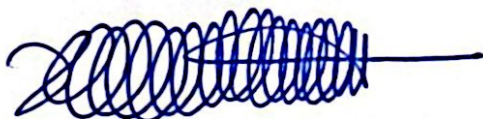
By :

Desta Manikam

This study aims to analyze the effect of competence and self-esteem on teacher performance at SMP Negeri 1 Indralaya Selatan. The research method used is quantitative method. The population in this study were 30 teachers of SMP Negeri 1 Indralaya Selatan and the sample in this study used the census technique. This study uses primary data obtained through data collection with questionnaire instruments. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that competence and self-esteem had a positive and significant effect on teacher performance at SMP Negeri 1 Indralaya Selatan. Based on these results, several recommendations for improvement are suggested, such as providing technical guidance and emphasizing the implementation of rules made by the school.

Keywords: Competence, Self-Esteem, Teacher Performance

Approved by,
Chairman of The Management Departement



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 19810401201492001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

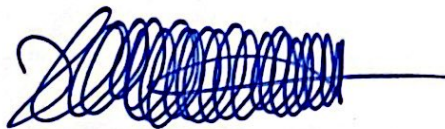
Nama : Desta Manikam
NIM : 01011282025132
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Self-Esteem Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempelkan pada lembaran abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri. S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Desta Manikam
NIM : 01011282025132
Tempat, tanggal lahir : Indralaya, 19 Desember 2002
Alamat : Dusun II, RT/RW 003/000, Desa Beti,
Indralaya Selatan.
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum menikah
Kewarganegaraan : Indonesia
Email : manikamdesta4@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar : SDN 4 Indralaya Selatan
Sekolah Menengah Pertama : SMAN 1 Indralaya Selatan
Sekolah Menengah Atas : SMAN 1 Indralaya
S-1 : S 1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ...Error! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSIError! Bookmark not defined.	
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ...Error! Bookmark not defined.	
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
UCAPAN TERIMA KASIH	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	i
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Konsep Kinerja.....	13

2.1.2	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.3	Dimensi Kinerja	15
2.2	Konsep Kompetensi.....	16
2.2.1	Pengertian Kompetensi	16
2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	17
2.2.3	Dimensi Kompetensi	19
2.3	Konsep Self-Esteem	21
2.3.1	Pengertian <i>Self-Esteem</i>	21
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self-Esteem</i>	22
2.3.3	Indikator Self-Esteem	23
2.4	Penelitian Terdahulu.....	24
2.5	Kerangka Konseptual	31
2.6	Hipotesis	31
BAB III	32
METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2	Rancangan Penelitian	32
3.3	Jenis dan Sumber Data	32
3.3.1	Jenis Data.....	32
3.3.2	Sumber Data	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	33
3.5	Instrumen Penelitian	34
3.6	Populasi dan Sampel.....	34
3.6.1	Populasi.....	34
3.6.2	Sampel	35
3.7	Uji Instrumen.....	35
3.7.1	Uji Validitas	35
3.7.2	Uji Reliabilitas	36
3.8	Metode Suksesif Interval	36
3.9	Uji Asumsi Klasik	37

3.9.1	Uji Normalitas	37
3.9.2	Uji Multikolinearitas.....	37
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	38
3.10	Teknik Analisis.....	39
3.10.1	Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.10.2	Uji Simultan (Uji F).....	40
3.10.3	Uji Parsial (Uji t)	41
3.11	Definisi Operasional Variabel	41
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian	45
4.1.1	Profil Sekolah	45
4.1.2	Visi dan Misi Sekolah.....	45
4.1.3	Struktur Organisasi	46
4.2	Hasil Penelitian.....	47
4.2.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.3	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
4.2.4	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .	49
4.2.5	Deskripsi Data Profil Responden Berdasarkan Status.....	50
4.2.6	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kompetensi	50
4.2.7	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel <i>Self-Esteem</i>	55
4.2.8	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Guru ...	59
4.3	Hasil Uji Instrumen	63
4.3.1	Hasil Uji Validitas	63
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	65
4.3.3	Metode Suksesif Interval	66
4.4	Uji Asumsi Klasik	67
4.4.1	Uji Normalitas	67

4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	67
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	68
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.5.1	Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	71
4.5.2	Uji F	72
4.5.3	Uji t	73
4.6	Pembahasan	74
4.6.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.....	74
4.6.2	Pengaruh <i>Self-Esteem</i> Terhadap Kinerja Guru	76
BAB V	80
KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan.....	3
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Guru Tahun 2021 – 2022.....	5
Tabel 1.3 Latar Belakang Pendidikan Guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan	7
Tabel 1.4 Data Perbandingan Gaji Guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 3.2 Pedoman Interval Uji Reliabilitas Interval.....	36
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	40
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	50
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Kompetensi.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Variabel <i>Self-Esteem</i>	55
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Kinerja Guru.....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompetensi (X ₁)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Self-Esteem</i> (X ₂).....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Guru (Y ₁)	65
Tabel 4.12 Hasil Uji reliabilitas kuesioner penelitian berikut di bawah ini :.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.17 Uji F	72
Tabel 4.18 Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Indralaya Selatan	46
Gambar 4.2 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian	90
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	100
Lampiran 4 Data Metode Suksesif Interval (MSI).....	108
Lampiran 5 Uji Analisis Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t).....	114
Lampiran 7 Tabel r dan Tabel t.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga dan penting bagi suatu organisasi, baik itu berbentuk lembaga pemerintah maupun non-pemerintah. Semua perusahaan atau organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dan bersaing secara efektif di tengah era globalisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja individu yang berkerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, harus berupaya secara berkelanjutan untuk mengoptimalkan kinerja guna menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan tujuan mereka (Herawati et al., 2022). Sumber daya manusia menjadi titik fokus utama dan sangat vital karena mereka bertindak sebagai aktor utama dalam semua proses kegiatan, mulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi pekerjaan (Hasibuan, 2021).

Meningkatkan sumber daya manusia dunia pendidikan mempunyai peranan yang penting. Peran ini berhubungan dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang memiliki kualitas yang bisa diandalkan. Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari bidang pendidikan ini, guru menjadi salah satu sumber daya di sekolah yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan prestasi belajar. Pendidik sangat berperan dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah (Roos, 2018).

Diharapkan bahwa melalui pendidikan, manusia dapat dikembangkan menjadi individu yang mampu memanfaatkan, menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan serta teknologi informasi dan komunikasi, sehingga mereka dapat bersaing secara efektif dalam dunia pekerjaan. Konsep ideal dari pendidikan Indonesia tertulis dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan No.20 tahun 2003 bab II pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mutu pendidikan dan kualitas guru di indonesia masih memiliki tingkat yang kurang memadai. Pernyataan ini datang dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan, yang telah mengungkapkan bahwa hasil uji kompetensi yang telah dilakukan selama beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kualitas guru di indonesia masih sangat rendah.

Untuk memastikan menciptakan guru profesional yang memiliki kinerja yang unggul di setiap lembaga pendidikan, baik negeri ataupun swasta, pemerintah telah menerapkan kebijakan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen untuk mendorong meningkatkan kualitas tenaga pendidik (guru) menjadi tenaga profesional, melalui proses yang dinamakan sertifikasi guru dan dosen. Pada pasal 8 ditegaskan, “guru wajib memiliki sertifikasi akademik, kompetensi akademik, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan dan

komitmen untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Huda et al., 2021). Pada hakikatnya guru memiliki keterampilan dan profesionalisme dalam mengajar untuk meningkatkan prestasi peserta didiknya. Namun, tidak selalu berjalan mulus ketika mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Kondisi serupa sama halnya terjadi di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan.

SMP Negeri 1 Indralaya Selatan yang terletak di Desa Meranjat, Kecamatan Indralaya Selatan, Kabupaten Ogan Ilir memiliki akreditasi baik dan merupakan salah satu sekolah yang mendapatkan predikat sebagai sekolah hijau. Jumlah guru di sekolah ini sebanyak 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan

No	Klasifikasi Jabatan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sertifikasi	14 orang
2.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) Belum Sertifikasi	4 orang
3.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	6 orang
4.	Honorer	6 orang
Total		30 orang

Sumber Data : Tata Usaha SMP Negeri 1 Indralaya Selatan, 2023

Pada tabel diatas, jumlah guru mengajar di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan sebanyak 30 orang. Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sertifikasi sebanyak 14 orang, Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 4 orang, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 6 orang dan sisanya 6 orang sebagai honorer. Jumlah serta kualitas tenaga pengajar akan berdampak pada prestasi belajar siswa, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat mutu pendidikan yang diberikan. Demikian, guru dituntut berkompeten dan memaksimalkan kinerjanya (Yusuf & Suci, 2018).

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan pencapaian tindakan dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Adapun indikator menurut Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dilihat dari beberapa aspek yang terjadi di SMP Negeri 1 Indralaya, seperti latar belakang pendidikan yang berbeda dengan mata pelajaran yang diajarkan, kondisi fisik dan mental guru terhadap ketimpangan golongan menjadi faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Indikator penilaian kinerja yang digunakan SMP Negeri 1 Indralaya Selatan tertuang dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 yaitu ilmu keguruan (Pedagogik), diantaranya : menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, kegiatan pembelajaran yang mendidik dan penilaian serta evaluasi.

Kemudian kepribadian, diantaranya : bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.

Sikap Sosial, diantaranya : bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminasi, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.

Terakhir yaitu profesional, diantaranya : penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu,

menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

Jika faktor-faktor tersebut telah memenuhi standar yang baik, diyakini bahwa kinerja guru juga akan baik pula. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut tidak memenuhi kriteria standar maka bisa di pastikan bahwa kinerja guru buruk.

Penurunan kinerja guru yang terjadi di sekolah ini dapat dilihat dari data yang sudah diperoleh secara langsung dari tata usaha SMP Negeri 1 Indralaya Selatan sesuai dengan indikator dan penilaian sekolah.

Adapun data penilaian kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Indralaya Selatan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Guru Tahun 2021 – 2022

Predikat	Nilai	Tahun Ajaran			
		2021	%	2022	%
Buruk	<55	0	0	0	0
Kurang Baik	56 – 70	3	10	13	43,3
Baik	71 – 85	10	33,3	6	20
Baik Sekali	86 – 100	17	56,7	11	36,7
Total		30	100	30	100

Sumber Data : Tata Usaha SMP Negeri 1 Indralaya Selatan, 2023

Pada tabel diatas, penilain kinerja guru di lakukan berdasarkan indikator yang sudah digunakan oleh sekolah sesuai dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 untuk mengetahui kinerja guru apakah mengalami peningkatan atau mengalami penurunan selama satu tahun. Dapat dilihat bahwa laporan kinerja karyawan SMP Negeri 1 Indralaya Selatan pada tahun 2021 terdapat penilaian kurang baik sebanyak 3 orang dan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yang cukup signifikan

yaitu sebanyak 13 orang, kemudian predikat baik pada tahun 2021 sebanyak 10 orang dan pada 2022 mengalami penurunan menjadi 6 orang, sedangkan pada predikat baik sekali pada tahun 2021 sebanyak 17 orang dan pada 2022 mengalami penurunan menjadi 11 orang. Pada tahun 2021 evaluasi kinerja SMP Negeri 1 Indralaya Selatan menunjukkan hasil yang relatif memuaskan, dengan 56,7% guru memperoleh penilaian baik sekali dalam kinerja mereka, hanya 10% orang yang memperoleh penilaian kurang baik. Namun pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja yang signifikan, 43,3% guru memperoleh penilaian kurang baik dan 36,7% guru yang memperoleh penilaian baik sekali. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum stabil. Hal ini tidak sesuai dengan harapan sekolah untuk terus meningkatkan kinerja guru dari tahun ke tahun. Menurut Robbins (2016) salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi.

Menurut Eka Wijaya & Fauji (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sifat dasar perilaku yang menjelaskan motivasi, sikap pribadi, konsep diri, nilai, pengetahuan atau keterampilan individu yang baik di tempat kerja. Pada sekolah ini ditemukan bahwa jumlah lulusan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan guru SMP sebanyak 24 orang, dan sebanyak 6 orang tidak sesuai dengan kompetensi. Seperti guru dengan lulusan bahasa Inggris mengajar Bahasa Indonesia, kemudian lulusan Ilmu Pengetahuan Sosial mengajar Pendidikan Kewarganegaraan (PKN), lulusan Pendidikan Agama Islam (PAI) mengajar Bimbingan Konseling (BK) dan tamatan SMA mengajar Pendidikan Jasmani. Kompetensi yang tidak sesuai dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja guru. Kemudian terdapat guru yang sudah sertifikasi sebanyak 16 guru yang

seharusnya memiliki kompetensi dan kinerja lebih baik karena sertifikasi sebagai penambah kecakapan kompetensi.

Tabel 1.3 Latar Belakang Pendidikan Guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan

Jumlah	Latar Belakang Pendidikan	Guru atau Pengajar	Keterangan
1	S.2/ Bahasa Indonesia	Guru Bahasa Indonesia	Sesuai
5	S.1/ Bahasa Indonesia	Guru Bahasa Indonesia	Sesuai
2	S.1/ Bahasa Inggris	Guru Bahasa Indonesia	Tidak sesuai
2	S.1/ PAI	Guru PAI	Sesuai
2	S.1/ Bahasa Inggris	Guru Bahasa Inggris	Sesuai
	S.2/Manajemen Pendidikan		
1	S.1/ Bahasa Inggris	Guru Bahasa Inggris	Sesuai
2	S.1/ Seni Budaya	Guru Seni Budaya	Sesuai
1	S.1/ PKN	Guru PKN	Sesuai
	S.1/ IPS	Guru PKN	Tidak sesuai
	S.2/Manajemen Pendidikan		
2	S.1/ IPA Biologi	Guru IPA	Sesuai
1	S.1/ IPA	Guru IPA	Sesuai
	S.2/ Manajemen Pendidikan		
2	S.1/ IPS	Guru IPS	Sesuai
4	S.1/ Matematika	Guru Matematika	Sesuai
1	S.1/ BK	Guru BK	Tidak sesuai
1	S.1/ BK	Guru BK	Sesuai
2	SMA	Guru Penjas	Tidak sesuai

Sumber Data : Tata Usaha SMP Negeri 1 Indralaya Selatan, 2023

Dari tabel di atas, dapat di lihat bahwa 30 guru atau pengajar di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan. Terdapat 6 pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang yang diajarkan. Kompetensi yang tidak sesuai dapat menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja guru. Selain kompetensi, *self-esteem* juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Reasoner dalam Ratna (2022) menyatakan bahwa *self-esteem* adalah keyakinan seseorang dalam menghadapi tantangan kehidupan dapat dinyatakan dalam bentuk *self-esteem*. *Self-esteem* adalah keyakinan akan

kebahagiaan, perasaan nilai diri yang tinggi, serta rasa layak yang memungkinkan seseorang untuk menegaskan kebutuhan dan merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Guru honorer dan PNS memperoleh gaji dan tunjangan yang berbeda. Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 yang mengatur bahwa gaji Pegawai Pemerintah Sipil (PNS) sudah ditentukan sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Perbandingan Gaji Guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan

Status	Golongan	Gaji
PNS Belum Sertifikasi	Golongan III-A	Rp2.579.400 – Rp4.236.400
	Golongan III-B	Rp2.688.500 – Rp4.415.600
	Golongan III-C	Rp2.920.800 – Rp4.797.000

Sumber: Undang-Undang No 15 Tahun 2019

PNS Bersertifikasi (PNS Bersertifikasi mendapatkan tunjangan sertifikasi = Gaji Pokok yang diterima dipotong 5%)	Golongan III-A	Rp5.029.830 – Rp8.260.980
	Golongan III-B	Rp5.242.575 – Rp8.610.420
	Golongan III-C	Rp5.695.560 – Rp9.354.150

Sumber: Undang-Undang No 15 Tahun 2019

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK).	Golongan IX Tenaga Ahli Pertama (S1)	Rp2.966.500 – Rp4.872.000
--	---	------------------------------

Sumber : Perpres Nomor 98 Tahun 2020

Honorer	Per/Jam pelajaran	Rp10.000
---------	-------------------	----------

Terdapat perbedaan pada gaji guru di sekolah sesuai dengan status dan golongan. Hal ini tentu berpengaruh kepada penilaian diri dari masing-masing guru, mereka merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan/kompetensi yang

dimiliki terutama guru honorer yang hanya di gaji Rp10.000 per/jam pelajaran padahal mereka mempunyai gelar yang sama. Dalam satu bulan maksimal mengajar guru honorer sebanyak 96 jam. Sehingga untuk gaji tertinggi yaitu sebesar Rp960.000 dan yang terendah sebesar Rp240.000 yang harus diterima guru honorer. Hal inilah menyebabkan kinerja di sekolah tidak maksimal karena adanya ketimpangan *self-esteem* yang dimiliki oleh para guru honorer dibandingkan dengan guru PNS bersertifikasi, PNS belum sertifikasi dan PPPK.

Sehubungan dengan permasalahan-permasalahan tersebut, kinerja di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan dipengaruhi oleh kompetensi guru yaitu status guru PNS Sertifikasi, PNS, PPPK dan honorer menyebabkan kompetensi/kemampuan dalam mengajar tidak terstandar kepada para siswa. Hal ini juga diperoleh data bahwa terdapat 6 guru yang memiliki latar belakang pendidikan berbeda mengajar mata pelajaran yang tidak satu linear dengan latar belakang pendidikannya. Oleh sebab itu, transfer ilmu yang disampaikan kepada pelajar tidak dapat maksimal akibat kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan standar atau syarat yang seharusnya dimiliki oleh guru pengampu mata pelajaran.

Kemudian, kinerja di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan dipengaruhi oleh *self-esteem* berkaitan dengan status guru PNS bersertifikasi, PNS belum bersertifikasi, PPPK dan honor. Pernyataan ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan guru yang mengatakan bahwa :

“Pegawai PNS dan PPPK, kompensasi finansial sudah diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 dan Perpres Nomor 98 Tahun 2020. Sedangkan untuk tenaga honorer guru di SMP Negeri 1 Indralaya ini diupah sebesar Rp10.000/jam. Tidak ada guru honorer di sekolah ini yang memiliki jam mengajar

maksimal. Hal inilah menyebabkan kinerja di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan tidak maksimal karena ketimpangan *self-esteem* yang dirasakan oleh para guru yang memiliki status berbeda, dimana penilaian guru terhadap hasil yang dicapai belum memenuhi ideal dari usaha atau kontribusi yang telah diberikan oleh para guru honorer dibandingkan dengan guru PNS bersertifikasi, PNS belum bersertifikasi dan PPPK.” (hasil wawancara dengan NM dan AZ 20 September 2023)

Oleh karena itu, kinerja di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut dipengaruhi oleh kompetensi dan *self-esteem* para guru dengan status PNS belum bersertifikasi, PNS Sertifikasi, PPPK dan honorer yang memiliki ketimpangan kompetensi pendidikan serta *self-esteem* sehubungan dengan kontribusi atau usaha yang telah guru berikan dengan imbal balik yang mereka dapatkan menyebabkan kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menunjukkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Titans Agency Prudential Life Assurance Cabang Surabaya (Ratna & Suhermin, 2022). Namun demikian, penelitian oleh Kitta et al., (2023) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Makassar Megaputra Prima Distribution Center Makassar.

Selanjutnya penelitian oleh Hersita, (2021) menunjukkan *self-esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.JAPINDO Kota Bandar Lampung. Selaras dengan penelitian tersebut, penelitian oleh Prasetyono et al., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *self-esteem* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi dan *self-esteem* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Indralaya Selatan, dengan judul : “Pengaruh Kompetensi dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Indralaya Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan serta kemajuan di bidang manajemen.

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan serta kemajuan di bidang manajemen khususnya instansi pendidikan.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana pengetahuan, evaluasi dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Pendidikan Latihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Canggu Kabupaten Badung*. July, 1–23.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Farla, W., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2021). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru Di Kota Palembang Pada Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 137. <https://doi.org/10.31764/jpmb.v4i2.4241>
- Guruh, M. (2018). 1938-3447-1-Sm. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 109–121.
- Hakim, L., Suswandari, M., & Suwandi, T. (2022). Perbedaan Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 1109-1117. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2213a>
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155. <https://doi.org/10.35906/jep01.v6i2.604>
- Herawati, N., Hidayat, A., & Citra Penggalih, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 44. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1821>
- Hersita, L. T. (2021). *Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Huda, H., Kholid, I., & Ahmaludin. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Ma'arif Ambarawa Kabupaten Pringsewu. ... *Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 306–310. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/8668>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Kartowagiran, B., Triwiyono, T., & Nugrohosari, R. H. (2022). The effect of leadership, self-efficacy, and motivation on teacher performance during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Instruction*, 15(1), 1-18.

- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kusumawati, N., Warso, M. M., & Suhandini, P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 15(1), 78-93. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23211>
- Ningsih, R. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 63–72.
- Nugroho, P. B. (2018). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Self-Esteem, Loneliness, Dan Demografis Terhadap Self-Disclosure Pengguna Instagram*. 1–120.
- Prasetyono, A., Indriasih, D., & Hanfan, A. (2023). Intervening (Studi Kasus. *Journal Information System & Business Management*, 1, 1–13.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Purba, T. C., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., & Perpajakan, P. S. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja*.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru Di Smkn 3 Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 64–76. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.64-76>
- Ratna, & Suhermin. (n.d.). *Pengaruh kompetensi, komitmen afektif, komunikasi dan self eksteem terhadap kinerja karyawan*.
- Reskiani, E. (2021). Pengaruh Self Esteem Terhadap Perilaku Asertif Pada Mahasiswa Di Kota Makassar Oleh : Evi Reskiani Fakultas Psikologi. *DSpace Repository*, 1–112.
- Riko Hendrajana, I. G. M., Ketut Sintaasih, D., & Saroyeni P, P. (2018). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 33–44. <https://doi.org/10.22334/jihm.v7i1.33>
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 562–572.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78.

<https://doi.org/10.21009/pip.331.8>

- Sudarso Widya Prakoso Joyo Widakdo, D., Holik, A., & Nur Iska, L. (2021). Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian. *Jurnal Penyuluhan*, 17(1), 52–59. <https://doi.org/10.25015/17202131614>
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syahra, A., Barlian, B., & Asyiah, A. K. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Al – Muttaqin “ Fullday School ” Kota Tasikmalaya. 1(4).*
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(1), 126–139. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Wardani, D. K., Toenlio, A. J. E., & Prihatin, T. (2020). Mengukur Profesionalisme Guru dari Kualitas Pengajaran dan Kinerja dalam Mutu Pendidikan di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 30-42. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.273>
- Yanditini, N. K. A., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Hubungan Self Esteem dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 105. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i1.32230>
- Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>