



**PENGARUH KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMPN SE KECAMATAN GUNUNG TALANG
KABUPATEN SOLOK**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister (S2)
Pada Magister Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh :

DIANA EVENT
NIM:232012013

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS
BATUSANGKAR
2025 M/1446 H**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diana Event

NIM : 232012013

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul "PENGARUH KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN SE KECAMATAN GUNUNG TALANG, KABUPATEN SOLOK" adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar,
Yang membuat pernyataan



DIANA EVENT
NIM:232012013

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing tesis atas nama DIANA EVENT, NIM. 232012013 dengan judul "PENGARUH KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN SE KECAMATAN GUNUNG TALANG, KABUPATEN SOLOK", memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah untuk dilanjutkan ke munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Batasangkar, Januari 2025

Pembimbing I



Dr.H.Muhammad Fazis,M.Pd
NIP.196311191991031003

Pembimbing II



Dr.Elda Helmina,M.Pd
NIP.197403202008012011

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama **Diana Event**, NIM. 232012013, Judul: "Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN se- Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok", telah diuji dalam sidang *munawaroh* Program Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang dilaksanakan pada hari kamis tanggal 30 Januari 2025.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama dan Nip Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1.	Dr. Farida Arianti, M. Pd NIP. 197803232007012026	Ketua Sidang		13-2-2025
2.	Dr. Abbanda Amra, M. Ag NIP. 196904041997031003	Penguji Utama		13-2-2025
3.	Dr. Rina Delfita, M. Si NIP. 197908152009122002	Penguji Pendamping		13-2-2025
4.	Dr. H. Muhammad Fazis, M.Pd. NIP. 196311191991031002	Pembimbing Utama		8/02/2025
5.	Dr. Eida Herlina, M.Pd NIP. 19740302008012011	Pembimbing Pendamping		12/2-2025

Batusangkar, Februari 2024
Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
UIN Mahmud Yunus Batusangkar


Prof. Dr. Marioni Imamora, M. Sc
NIP. 197704012008011024

ABSTRAK

DIANA EVENT, NIM. 232012013, judul tesis “PENGARUH KONSEP DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN SE KECAMATAN GUNUNG TALANG, KABUPATEN SOLOK”. Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

Masalah dalam penelitian ini berhubungan dengan masih rendahnya kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, rendahnya kinerja guru diantaranya masih banyak guru yang menyalin perangkat ajar orang lain, tidak menggunakan metode yang bervariasi dan guru yang tak mau mengikuti pengembangan diri didasarkan pada beberapa faktor yaitu rendahnya konsep diri dan kepuasan kerja para guru SMPN Kecamatan Gunung Talang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsep diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Gunung Talang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini ialah Guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang berjumlah 122 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan teknik simple random sampling atau sampel acak sederhana. Sampel penelitian berjumlah 94. Instrument penelitian yang digunakan adalah angket konsep diri, angket kepuasan kerja, dan angket kinerja guru. Nilai butir pernyataan angket uji coba masing-masing variabel dilakukan uji validitas dan uji reliabelitas dengan nilai taraf signifikansi 0.05 (5%). Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan ialah penyebaran angket kepada responden yang tergolong sebagai sampel penelitian. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Untuk menganalisis data peneliti menggunakan teknik analisis dengan cara melakukan uji asumsi klasik sebagai uji prasyarat, kemudian melakukan regresi linear sederhana, dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang; 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang; 3) konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan konsep diri dan kepuasan kerja dari para guru yang mengajar di SMPN Kecamatan Gunung Talang.

Kata kunci : kinerja guru, konsep diri, kepuasan kerja

ABSTRACT

DIANA EVENT, NIM. 232012013, thesis title "THE INFLUENCE OF SELF-CONCEPT AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE IN JUNIOR HIGH SCHOOL IN GUNUNG TALANG DISTRICT, SOLOK REGENCY". Postgraduate Program in Islamic Education Management, State Islamic University (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar.

The problem in this research is related to the low performance of teachers. Based on the results of interviews that have been conducted, the low performance of teachers includes many teachers who copy other people's teaching tools, do not use varied methods and teachers who do not want to participate in self-development based on several factors, namely low self-concept and job satisfaction of SMPN teachers in Gunung Talang District.

This study aims to determine the effect of self-concept and job satisfaction on teacher performance in Gunung Talang District. This study uses a correlation research type. The population in this study were 122 SMPN teachers in Gunung Talang District. The sampling technique was taken using the simple random sampling technique. The research sample was 94. The research instruments used were self-concept questionnaires, job satisfaction questionnaires, and teacher performance questionnaires. The value of the questionnaire statement items for each variable was tested for validity and reliability with a significance level of 0.05 (5%). Furthermore, the data collection technique used was distributing questionnaires to respondents who were classified as research samples. The questionnaire used was a closed questionnaire. To analyze the data, the researcher used an analysis technique by conducting a classical assumption test as a prerequisite test, then conducting simple linear regression, and multiple linear regression.

The results of the study showed that 1) self-concept had a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Gunung Talang District; 2) job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Gunung Talang District; 3) self-concept and job satisfaction together had a positive and significant effect on the performance of junior high school teachers in Gunung Talang District. Improving teacher performance can be done by improving the self-concept and job satisfaction of teachers who teach at junior high schools in Gunung Talang District.

Keywords: teacher performance, self-concept, job satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil a'lamin, puji syukur peneliti ucapkan atas keterdapatat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidaya, dan nikmat kepada peneliti. Sehingga, peneliti mampu menyelesaikan tugas akhir ini dengan Judul “Pengaruh Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN Se Kecamatan Gunung Talang”. Syalawat beriringkan salam tak lupa pula hadiahkan buat Nabi Muhammad SAW yang merupakan suri tauladan bagi seluruh umat manusia.

Penulisan tesis merupakan bentuk tugas akhir yang diselesaikan oleh peneliti untuk menyelesaikan study di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Mahmud Yunus Batusangkar. Banyak rintangan, tantangan dan perjuangan yang harus dilewati oleh peneliti. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D selaku Rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
2. Bapak Prof Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Direktur Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar beserta jajaran, yang telah memberikan nasehat, motivasi, dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Sirajur Munir, M.Pd., selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar sekaligus sebagai penguji pendamping yang telah memberikan arahan dan saran kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis.
4. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Bapak Dr.Muhammad Husni Shidqi, M.A, yang telah memberikan nasehat dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.

5. Bapak Dr. Abhanda Amra, M.Ag, selaku Penasehat Untuk dan dosen penguji seminar proposal tesis sekaligus penguji utama sidang *munaqasyah*, yang telah memberikan arahan dan saran kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. H Muhammad Fazis, M.Pd selaku Pembimbing I yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis.
7. Ibu Dr. Elda Herlina, M.Pd selaku Pembimbing II, yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis.
8. Bapak Dr. David S.Ag, M.Pd dan Dr.H.Asmendri, M.Ag, yang sudah memvalidasi angket penelitian ini sehingga hasil dari penelitian menjadi lebih baik.
9. Kepala Sekolah SMPN se Kecamatan Gunung talang memberikan izin penelitian kepada peneliti.
10. Kepala Perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar Ibuk Armizawati, S.IP, beserta anggota yang telah memberikan pelayanan perpustakaan yang baik serta pinjaman koleksi buku untuk bahan pembuatan tesis.
11. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (S-2) yang telah mengarahkan, membimbing dan memotivasi dalam setiap pertemuan di perkuliahan.
12. Bapak dan Ibuk Mahasiswa di MPI A' 23 yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
13. Teristimewa peneliti ucapkan terima kasih kepada ayahanda Efendi Nur dan Ibunda Erawati, saudara-saudaraku, paman, dan nenekku yang telah memberikan motivasi dalam pembuatan Tesis ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti selama perkuliahan sampai penulisan tesis.

Akhirnya kepada Allah peneliti berserah diri, memohon ampunan, semoga bantuan, motivasi dan bimbingan serta nasehat dari berbagai pihak menjadi amal ibadah yang ikhlas hendaknya dan diberikan balasan oleh Nya, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Batusangkar, Desember 2025
Peneliti

DIANA EVENT
NIM:232012013

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
SURAT PENGESAHAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat serta Luaran Penelitian	11
G. Defenisi Operasional	12
BAB II KAJIAN TEORI	15
A. Kajian Teori.....	15
1. Kinerja Guru	15
a. Pengertian Kinerja Guru	15
b. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru	19
c. Indikator Kinerja Guru.....	23
2. Konsep Diri.....	28
a. Pengertian Konsep Diri	28
b. Indikator Konsep Diri	30
3. Kepuasan Kerja.....	35
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	35

b. Indikator Kepuasan Kerja	37
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	39
C. Kerangka Berpikir	44
D. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel.....	50
D. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
A. Hasil Penelitian.....	68
1. Hasil Penelitian Secara Deskriptif	68
2. Hasil Penelitian Secara Inferensial	76
B. Pembahasan	87
1. Pembahasan Tentang Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang	87
2. Pembahasan Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang	90
3. Pembahasan Tentang Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja secara bersama terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang	94
BAB V PENUTUP	96
A. Kesimpulan.....	96
B. Implikasi Penelitian	97
C. Saran	98
DAFTAR KEPUSTAKAAN	100
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK) SMPN Kecamatan Payung Sekaki	4
Tabel 3. 1 Sebaran Guru SMPN Se-Kecamatan Gunung Talang	51
Tabel 3. 2 Distribusi Sampel Penelitian	52
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	54
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri	57
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru	58
Tabel 3. 6 Kriteria Koefisien Korelasi Validitas	60
Tabel 3. 7 Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian	60
Tabel 3. 8 Interpretasi Koefisien Korelasi Reliabilitas	61
Tabel 3. 9 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas Penelitian	62
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	69
Tabel 4. 2 Klasifikasi Nilai Konsep Diri	72
Tabel 4. 3 Klasifikasi Nilai Kepuasan kerja	74
Tabel 4. 4 Klasifikasi Nilai Kinerja Guru	75
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorof Smirnov</i> (K-S)	78
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas	78
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4. 8 Koefisien Korelasi Konsep Diri terhadap Kinerja guru	81
Tabel 4. 9 Tabel Anova Konsep Diri dan Kinerja Guru	81
Tabel 4. 10 <i>Coefficients</i> Konsep Diri	81
Tabel 4. 11 Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	83
Tabel 4. 12 Tabel Anova Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru	83
Tabel 4. 13 <i>Coefficients</i> Kepuasan Kerja	84
Tabel 4. 14 Koefisien Korelasi Konsep Diri dan Kepuasan Kerja	85
Tabel 4. 15 Koefisien Anova Konsep Diri dan Kepuasan Kerja	85
Tabel 4. 16 <i>Coefficients</i> Konsep Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4. 1 Histogram Konsep Diri	71
Gambar 4. 2 Histogram Kepuasan Kerja	73
Gambar 4. 3 Histogram Kinerja Guru	75
Gambar 4. 4 Sebaran Data Residual Penelitian	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Lembar Validitas Angket.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Lembar Validitas Angket.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian Setelah Validasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6 Hasil Uji Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7 Kuesioner Penelitian Setelah Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8 Tabulasi Data Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9 Hasil Output SPSS 25	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10 Foto Wawancara dengan Pengawas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 11 Surat izin penelitian	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu elemen yang paling berpengaruh dalam proses pendidikan di sekolah, guru memiliki peran yang sangat penting dalam mendidik dan menciptakan insan manusia yang cerdas dan berkualitas. Mengemban peran yang fundamental ini menuntut guru harus mampu mengembangkan diri terus menerus dan berperan sebagai agen perubahan yang proaktif mengikuti perkembangan dan kebutuhan jaman. Pengembangan diri guru tentu harus mencakup segala bidang baik kepribadian, sosial, pedagogik, hingga profesional

Undang-undang Republik Indonesia no 14 pasal 20 tahun 2005 menegaskan tugas profesional guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang berkualitas serta evaluasi hasil pembelajaran. Tugas utama guru ini tercermin dalam aktifitas pembelajaran dan kegiatan serta pertanggung jawaban dalam lembaga pendidikan merupakan indikator dari kinerja guru. Peningkatan kinerja guru ini akan memberikan hasil yang berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar siswa. Untuk itulah, peran semua pihak sangat dibutuhkan dalam rangka peningkatan kinerja guru (Undang-undang No 14, 2005).

Dalam konteks jabatan, kinerja diartikan sebagai pencapaian relevan dengan fungsi jabatan dalam jangka masa tertentu. Madjid (2016) menyatakan kinerja seorang guru berrelasi erat dengan kompetensi dipunyai. Hal ini bisa diartikan bahwasannya untuk menuju kinerja maksimal, guru mesti didukung oleh kompetensi memadai. Tanpa kompetensi baik, tak mungkin seorang punya kinerja baik pula. Menurut Pritasari (2024), kinerja guru akan menuju tingkat maksimal jika terintegrasi dengan berbagai komponen di ekosistem sekolah, termasuk kepala sekolah, staf pengajar, karyawan sekolah, serta para peserta didik. Tanpa adanya perbaikan kinerja guru jadi segala upaya untuk penumbuhan mutu pendidikan berpotensi tak

berkembang. Tingkat kinerja guru bisa dijadikan sebagai indikator keberhasilan sekolah dalam mengupayakan tugas serta fungsinya.

Setiawan et al (2023) mengemukakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi kerja yang dicapai oleh individu. Definisi kinerja mencakup hasil kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh guru atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Lebih lanjut, Setiawan et al (2023) juga mendefinisikan kerja sebagai satu tahapan bisa dievaluasi ataupun ditinjau ulang dalam jangka masa tertentu didasarkan kesepakatan serta kesepahaman sebelumnya. Secara umum, kinerja bisa dipahami sebagai satu tahapan kerja personal hasilnya bisa dipakai untuk menciptakan kesan baik atas kinerja personal dalam tahapan kerja itu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 mengenai Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya adanya wacana seputar peran fungsional pendidik serta poin kreditnya memperjelas bahwasannya evaluasi kinerja guru berfungsi sebagai tinjauan atas setiap tugas penting mereka lakukan dalam konteks pertumbuhan serta kemajuan profesional.

Menurut Mira, et all (2024), kinerja seorang guru dinilai memuaskan apabila menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang kuat untuk pekerjaan mengajar, penguasaan materi pembelajaran, kreativitas di kelas, motivasi dalam tugas lain dan pengajaran, serta kerjasama dengan warga maka kepemimpinan yang menjadi teladan bagi siswa, yaitu: kepribadian yang positif, kejujuran dan objektivitas dalam mengarahkan siswa, dan tanggung jawab atas segala tugas yang diemban.

Salah satu cara untuk memahami profesionalisme seorang guru yaitu lewat kinerjanya dievaluasi dengan memakai sistem penilaian guru. Hartanto & Purwanto (2019) menyatakan bahwasannya tiga tugas primer seorang guru yaitu: 1) perencanaan, 2) pelaksanaan, serta 3) penilaian pembelajaran.

Menurut Dunggio (2023), kinerja guru mempunyai peran yang sangat krusial dalam dunia pendidikan sebab guru yaitu faktor primer dalam

menciptakan tahapan pembelajaran bermutu bagi peserta didik. Kinerja guru merujuk pada tindakan ataupun perilaku ditunjukkan oleh pengajar dalam mengupayakan tugas serta tanggung jawab mereka. Eriyanto et al. (2023) menjabarkan kinerja guru termasuk di antaranya penilaian atas sikap, keterampilan, besaran, serta pengetahuan mereka miliki dalam menjalankan peran serta tugas mereka, tercermin dalam hasil kerja, tindakan, serta prestasi dituju. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasannya kinerja guru yaitu serangkaian tindakan diupayakan oleh pengajar dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja baik didukung oleh kompetensi baik pula.

Sehubungan dengan topik penelitian ini berkenaan dengan kinerja guru, jadi peneliti mengadakan wawancara dengan beberapa pihak terkait untuk mendapatkan informasi valid. Wawancara pertama dilakukan pada tanggal 1 Mei 2024 dengan Pengawas SMPN 1 Gunung Talang. Dari hasil wawancara pertama ini didapatkan informasi beberapa fenomena, diantaranya: 1) guru tak punya modul ajar, 2) guru sekadar menyalin perangkat ajar. 3) guru tidak mengumpulkan perangkat ajar tepat waktu, serta 4) guru tidak mau mengikuti aktivitas pengembangan diri, 5) guru tidak memperhatikan pemahaman peserta didik atas bahan pembelajaran diajarkan.

Selanjutnya, wawancara kedua dengan pengawas sekolah SMPN 2 Gunung Talang pada tanggal 6 Mei 2024. Informasi diperoleh dari hasil wawancara kedua ini tak jauh berbeda dengan informasi pada wawancara pertama. Informasi tambahan diperoleh yaitu beban tugas guru melebihi kapasitas guru itu menghambat mereka untuk bisa mengikuti berbagai aktivitas pengembangan diri.

Wawancara ketiga di lakukan di SMPN 3 Gunung Talang pada tanggal 8 Mei 2024, hasil wawancara menampakkan beberapa fenomena mengenai kinerja guru, seperti :1) guru kurang memperhatikan perkembangan serta pemahaman peserta didik atas bahan pembelajaran, 2) guru menganggap tugas diserahkan sebagai beban ataupun hambatan bagi mereka untuk berkembang, 3) guru kurang percaya diri akan daya mereka dalam mengajar,

4) menurunnya semangat kerja guru, 5) kurang adanya penumbuhan mutu pembelajaran dari segi metode pembelajaran, sehingga menciptakan metode pembelajaran tak beragam, serta 6) guru sering menyalin perangkat ajar guru lain karna menganggap karya guru lain lebih bagus.

Persoalan di atas akan berdampak pada dunia pendidikan khususnya peningkatan mutu pendidikan. Untuk memperjelas dampak dari kinerja guru bisa dilihat dari data hasil ANBK SMPN Kecamatan Gunung Talang pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1
Hasil Asesmen Nasional Berbasis Komputer (ANBK)
SMPN Kecamatan Payung Sekaki

No	Nama Satuan Pendidikan	Perubahan dari Tahun lalu	Skor Perubahan
1	SMPN 1 Gunung Talang	Turun	2,22
2	SMPN 2 Gunung Talang	Naik	6,67
3	SMPN 3 Gunung Talang	Turun	6,67
4	SMPN 4 Gunung Talang	Turun	4,45
5	SMPN 5 Gunung Talang	Turun	11,11
6	SMPN 6 Gunung Talang	Naik	8,89
7	SMPN 7 Gunung Talang	Turun	6,66

Sumber : Pengawas Kecamatan Gunung Talang

Data hasil ANBK SMPN Kecamatan Gunung Talang di atas menampakkan penurunan mutu pembelajaran peserta didik terjadi akibat rendahnya kinerja sebagian guru-guru SMPN Kecamatan Gunung Talang. Rendahnya kinerja guru tentu akan menyerahkan dampak negatif atas hasil pembelajaran peserta didik serta menghambat penumbuhan kompetensi guru. Tampak jelas pada tabel dari tujuh SMPN ada dikecamatan gunung Talang, sekadar dua SMPN menampakkan kenaikan hasil ANBK yaitu SMPN 2 dengan skor 6,67 serta SMPN 6 dengan skor 8,89.

Terkait dengan permasalahan terjadi pada guru seharusnya bisa di eliminir jika didukung oleh seluruh pihak bekerja disekitar ekosistem guru itu. Hal ini disampaikan oleh Sholeh et al. (2023), bahwasannya guru punya

potensi signifikan untuk berkolaborasi dalam menumbuhkan kinerjanya. Namun, potensi itu tak berkembang dengan cara maksimal. Hal ini dikarenakan oleh berbagai faktor bersumber dari dalam diri guru (internal) maupun dari ekosistem luar (eksternal). Faktor internal termasuk di antaranya pengetahuan, keterampilan, daya, motivasi, kepercayaan diri, besaran-besaran, serta relasi interpersonal.

Di sisi lain, faktor eksternal melingkupi karakteristik organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, serta faktor lainnya. Muslimin & Nursasongko (2019) menerangkan bahwasannya terdapat beberapa faktor berdampak pada kinerja guru, terklasifikasi menjadi faktor internal serta eksternal. Faktor internal mencakup pemahaman pedagogis, daya manajemen kelas, pemahaman basis kurikulum, perencanaan pelajaran, kepercayaan diri, komitmen atas profesi, serta motivasi. Sedangkan faktor eksternal termasuk di antaranya manajemen kepala sekolah, kerja sama tim, sistem kerja, serta konteks situasional baik di ekosistem internal maupun eksternal.

Hal ini selaras dengan fakta di lapangan dimana banyak guru tak maksimal kinerjanya sebab beberapa faktor. Seperti pada saat observasi menemukan bahwasannya beberapa individu guru mengalami permasalahan dalam manajemen kelasnya. Guru lain bermasalah berkenaan dengan pemahaman kurikulum seiring dengan perubahan kurikulum cukup sering terjadi. Beberapa guru lainnya pula kekurangan motivasi dalam mengajar sebab daya mereka mengembangkan bahan serta media ajar kurang bagus sehingga menganggap mengajar sebuah beban berat bukan tanggungjawab penuh mesti ditunaikan. Kinerja ini pula bisa dilihat lewat e kinerja diisi oleh pengajar dianggap sekadar sebagai sebuah formalitas. Bahkan untuk pengisian e kinerjapun banyak tak selaras dengan kenyataan dilapangan.

Terkait dengan faktor internal, guru mesti memahami bahwasannya peran sebagai guru sangat penting untuk memajukan mutu dirinya sendiri serta mutu pendidikan sehingga faktor bisa berdampak pada kinerja seorang guru bisa diatasi. Guru yakin akan kemampuannya dalam memahami kurikulum serta merancang rencana pembelajaran selaras cenderung bisa

menciptakan ekosistem pembelajaran lebih terstruktur serta efisien. Selain itu, pemahaman diri positif pula berkontribusi pada motivasi guru untuk terus pembelajaran serta mengembangkan keterampilan mereka. Guru punya motivasi intrinsik kuat akan lebih terdorong untuk mencari pelatihan tambahan, mengidentifikasi seminar, ataupun berkolaborasi dengan rekan-rekan seprofesi guna meningkatkan praktik mengajar mereka.

Namun, faktor internal ini tak beroperasi secara terpisah. Dengan kata lain, faktor internal ini bisa berkembang dikarenakan faktor eksternal seperti manajemen kepala sekolah, kerja sama tim, serta kondisi organisasi sekolah. Sebagai ilustrasi, seorang guru mungkin punya kepercayaan diri tinggi, tetapi jika manajemen kepala sekolah ataupun sistem kerja di sekolahnya tak mendukung, jadi kinerja guru itu bisa terhambat. Oleh sebab itu, penting untuk memperhatikan serta meningkatkan pemahaman diri guru, sebab hal ini tak sekadar akan berdampak pada kinerja personal, tetapi juga bisa meningkatkan efektivitas keseluruhan dalam menuju tujuan pendidikan diharapkan.

Disisi lain, fenomena di lapangan didasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwasannya ada guru bagus kinerja internalnya namun tetap tak maksimal kinerjanya sebab kurang dukungan dari lingkungan sosial seperti teman sejawat tak mau berbagi informasi, bersama-sama menumbuhkembangkan diri hingga unsur pimpinan tak mendukung sepenuhnya pengembangan diri guru. Hal ini tentu akan sangat berdampak pada kepada kinerja dipunyai seorang pendidik.

Berdasarkan fakta dijabarkan di atas bisa disimpulkan bahwasannya salah satu faktor fundamental berdampak pada kinerja guru dalam mengupayakan tugas-tugasnya yaitu konsep diri. Konsep diri termasuk di antaranya seluruh ide, pemikiran, keyakinan, serta sikap dipunyai personal mengenai dirinya sendiri, pada gilirannya memengaruhi interaksi personal dengan individu lain. Aspek penting dari konsep diri terbentuk lewat pengalaman serta interaksi dengan individu lain. Selain itu, konsep diri yaitu elemen krusial dalam pembentukan perilaku personal berkembang pesat

seiring bertambahnya usia. Pembentukan konsep diri sangat dipengaruhi oleh peran keluarga, terutama pada masa kanak-kanak, menjadi basis serta mendukung tahapan perkembangannya.

Terkait dengan konsep diri guru berdampak pada kinerja guru dikarenakan oleh faktor internal serta eksternal. Hal ini ditemukan dalam wawancara dengan wakil kurikulum SMPN 1 Gunung Talang serta pengawas untuk Kecamatan Gunung Talang menampakkan adanya permasalahan konsep diri guru-guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang belum sepenuhnya terbentuk selaras kebutuhan kinerja guru. Beberapa guru masih memandang mengajar sebagai sekadar kewajiban, sehingga setelah tahapan pengajaran selesai, mereka kurang memperhatikan pemahaman peserta didik atas bahan pembelajaran diserahkan.

Beberapa hasil penelitian terkait dengan kontribusi konsep diri atas kinerja bisa peneliti kumpulkan diantaranya Desmita (2014) menurutnya konsep diri merujuk pada pemahaman personal mengenai dirinya sendiri, melingkupi keyakinan, perspektif, serta evaluasi dipunyai Yasniarti (2015) individu atas dirinya. Penelitian serupa pula diupayakan oleh Herawati (2017) mengatakan bahwasannya terdapat pengaruh sangat signifikan konsep diri atas kinerja Guru di SDN Sawah 2 Ciputat. Selanjutnya, Maiyulita (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwasannya konsep diri punya kontribusi cukup besar atas kinerja guru. Ini menampakkan bahwasannya konsep diri berfungsi sebagai prediktor kepuasan berpengaruh pada kinerja guru. Apabila konsep diri ditumbuhkan dengan cara lebih intensif, jadi kinerja guru dipastikan akan mengalami penumbuhan

Terkait dengan pencapaian kinerja guru, hal ini tak bisa dipisahkan dari tingkat kepuasan kerja dirasakan oleh pengajar di ekosistem sekolah. Kepuasan kerja yaitu sikap ditunjukkan personal atas pekerjaannya. Manan et al. (2023) menyatakan pula bahwasannya konsep diri serta kepuasan kerja memberi pengaruh dengan cara signifikan atas kinerja pendidik. Kemudian, Robbins & Judge (2013) pula menegaskan bahwasannya kepuasan kerja yaitu sikap umum individu atas pekerjaannya, dipengaruhi oleh berbagai faktor

seperti peluang untuk berkembang, keamanan pekerjaan, remunerasi, manajemen serta organisasi, faktor intrinsik serta jenis pekerjaan, kondisi ekosistem kerja, interaksi sosial di tempat kerja, komunikasi, serta fasilitas tersedia.

Atmaja (2022) menyatakan Kepuasan kerja adalah interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan atas peraturan serta kebijakan organisasi, serta pencapaian standar kerja, meskipun sering kali dalam kondisi tak ideal. Ketersediaan jumlah serta mutu tenaga pengajar berpengaruh signifikan atas keberhasilan peserta didik dalam tahapan pembelajaran, pada gilirannya akan menumbuhkan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, guru diharapkan untuk lebih profesional dalam mengupayakan tugasnya.

Beberapa temuan dari penelitian mengenai kontribusi kepuasan kerja atas kinerja bisa dirangkum oleh peneliti antara lain penelitian diupayakan (Mulyanto & Samto (2012) mengungkapkan bahwasannya kepuasan kerja punya pengaruh positif serta signifikan atas kinerja guru di SMPN Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen. Selanjutnya, Ratnasari (2017) menemukan bahwasannya analisis jalur menampakkan kontribusi pengaruh parsial kepuasan kerja atas kinerja guru. Besarnya pengaruh tak langsung ini menampakkan bahwasannya kepuasan kerja akan lebih efektif jika diiringi dengan kedisiplinan guru. Kemudian penelitian Haris & Pradika (2016) menampakkan bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan atas kinerja guru honorer di sekolah basis se-kecamatan Jogonalan.

Berdasarkan temuan dari hasil studi dokumentasi, wawancara serta beberapa hasil penelitian di atas, peneliti menyimpulkan bahwasannya faktor internal serta eksternal bisa berdampak pada berkembangnya konsep diri guru serta kepuasan kerja dengan cara langsung bisa berdampak pada kinerja guru di SMPN Kecamatan Gunung Talang ini. Peneliti tertarik untuk menganalisis kinerja guru dengan mempertimbangkan konsep diri serta kepuasan kerja sebagai variabel primer. Variabel-variabel ini dianggap krusial dalam konteks lembaga pendidikan. Konsep diri serta kepuasan kerja sangat penting bagi seorang guru. Ketika guru tidak mencapai tingkat konsep diri dan kepuasan

kerja yang memadai, hal ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja signifikan, berpotensi berdampak besar atas mutu pendidikan serta tahapan pembelajaran di sekolah.

Konsep diri dan kepuasan kerja dipilih sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena keduanya berperan penting dalam membentuk keyakinan, motivasi, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Konsep diri yang positif memungkinkan guru untuk percaya diri, berdedikasi, dan mampu menghadapi tantangan dalam mendidik, sementara kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa puas dengan lingkup pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, dan keseimbangan hidup. Kombinasi keduanya berkontribusi pada kinerja yang optimal, seperti kemampuan mengelola kelas, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta menghasilkan pembelajaran berkualitas.

Peneliti berharap melalui penelitian ini, peneliti bisa menganalisis konsep diri serta kepuasan kerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang sebagai variabel primer dalam penelitian ini dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan SMPN se Kecamatan Gunung Talang dengan judul “Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sudah diuraikan, bisa diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya kesadaran guru dalam melakukan persiapan perangkat ajar seperti modul ajar serta program semester.
2. Rendahnya konsep diri guru di sekolah, ini terlihat dari masih ada guru kurang bisa mengelola kelas serta memotivasi peserta didik.
3. Faktor personal/individual termasuk di antaranya pengetahuan, keterampilan, daya, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen dipunyai oleh setiap guru seperti beberapa guru dalam mengajar tak dilengkapi

dengan perangkat mengajar, serta pemakaian perangkat guru lain untuk mengajar.

4. Kurangnya interaksi serta komunikasi antar guru dalam membahas perkembangan serta pemahaman peserta didik atas bahan pembelajaran.
5. Faktor kontekstual (situasional) melingkupi tekanan serta perubahan baik dari eksternal maupun internal. Beberapa guru merasa tuntutan tugas tinggi sebagai beban menghambat daya mereka untuk berkembang. Hal ini bisa mengurangi masa serta energi tersedia untuk menumbuhkan keterampilan serta pengetahuan mereka.
6. Rendahnya interaksi antara guru serta peserta didik dalam pembahasan bahan pembelajaran.
7. Guru terbatas dalam berbagai metode pembelajaran cenderung mengandalkan pemakaian perangkat ajar dari individu lain, bisa menghambat kreativitas serta variasi dalam tahapan pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, jadi penelitian ini dibatasi permasalahannya pada tiga unsur primer, yakni:

1. Pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan konsep diri secara simultan terhadap kinerja guru SMPN Se- Kecamatan Gunung Talang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah itu, jadi didapatkan rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan konsep diri terhadap kinerja guru SMPN Se-Kecamatan Gunung Talang?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN Se-Kecamatan Gunung Talang?

3. Apakah kepuasan kerja dan konsep diri secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN Se- Kecamatan Gunung Talang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan konsep diri terhadap kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.
3. Untuk memahami pengaruh signifikan konsep diri dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.

F. Manfaat serta Luaran Penelitian

1. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Diharapkan bahwasannya hasil penelitian akan memperkaya pemahaman kita berkenaan dengan pengaruh antara konsep diri, kepuasan kerja, serta kinerja guru, serta bisa dipakai sebagai referensi dalam studi relevan.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi ke berbagai pihak, sebagai berikut. Pertama, untuk Kepala SMPN Se Kecamatan Gunung Talang, hasil penelitian diharapkan bisa menyerahkan wawasan positif untuk menumbuhkan konsep diri serta menciptakan iklim kerja kondusif, akan mendukung penumbuhan kinerja guru. Kedua, bagi guru hasil penelitian ini diharapkan akan menyerahkan pedoman serta referensi bagi guru dalam melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh, sehingga bisa menumbuhkan kinerja guru untuk menuju hasil pembelajaran maksimal bagi peserta didik. Terakhir, untuk peneliti hasil penelitian ini pula bisa

menjadi kontribusi berharga bagi peneliti lain dalam memperluas pemahaman di bidang pendidikan.

2. Luaran Penelitian

- a. Laporan hasil penelitian dalam bentuk tesis bisa menjadi panduan bagi peneliti berikutnya serta bisa menambah khazanah perpustakaan UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
- b. Artikel diterbitkan pada jurnal ilmiah minimal ter indeks SINTA 4.

G. Defenisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman berkenaan dengan istilah pada variabel dipakai dalam penelitian ini, pengertian operasional digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja guru yaitu hasil dari usaha diupayakan oleh pengajar di ekosistem sekolah, sejalan dengan wewenang serta tanggung jawab diserahkan oleh institusi pendidikan dalam rangka menuju visi, misi, serta tujuan sekolah dengan cara sah, tak melanggar hukum, serta selaras dengan norma serta etika. Indikator pada kinerja guru yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan

Pada fase ini terdapat beberapa indikator. Diantaranya; perumusan tujuan pembelajaran, penyeleksian serta pengorganisasian bahan pembelajaran ajar penyeleksian referensi pembelajaran/media pembelajaran, strategi/metode pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran.

b. Pelaksanaan

Seorang guru mesti bisa mengambil keputusan didasarkan penilaian akurat, apakah aktivitas pembelajaran perlu dihentikan, diubah metodenya, ataupun diulang jika peserta didik belum menuju tujuan pembelajaran diharapkan. Prinsip-prinsip lainnya adalah pengajaran, pemakaian alat bantu, metode pengajaran, serta keterampilan dalam menilai hasil pembelajaran peserta didik serta memilih strategi serta pendekatan tepat.

c. Penilaian

Indikator pada fase ini yaitu mengawali pembelajaran, mengelola aktivitas pembelajaran, mengorganisir masa, peserta didik, serta fasilitas pembelajaran, mengupayakan penilaian, mengakhiri pembelajaran serta mengevaluasi pembelajaran.

2. Konsep diri adalah cara personal memandang serta menilai diri mereka sendiri, termasuk di antaranya dimensi psikologis, sosial, serta fisik. Ini termasuk bagaimana individu menilai mutu pribadi, interaksi sosial, serta penampilan fisik mereka. Indikator dalam konsep diri diantaranya;

a. Konsep diri yang menyangkut fisiologis

Yaitu aspek konsep diri yang berkaitan dengan unsur-unsur fisik, seperti warna kulit, bentuk, berat atau tinggi badan, dan raut muka. Karakteristik fisik ini dapat mempengaruhi bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri

b. Konsep diri menyangkut psikologis

Yaitu gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri, termasuk bagaimana ia melihat diri sendiri dan bagaimana ia percaya orang lain melihatnya

3. Kepuasan kerja yaitu penilaian subjektif positif atas pekerjaan individu, termasuk di antaranya berbagai unsur seperti ekosistem kerja, kompensasi, kesempatan untuk berkembang, serta relasi dengan rekan kerja. Adapun indikator konsep kerja pada penelitian ini diantaranya:

a. Gaji sebagai total imbalan diterima personal dari pekerjaan diupayakan, serta apakah jumlah ini memenuhi kebutuhan serta dianggap adil.

b. Deskripsi pekerjaan termasuk di antaranya elemen-elemen menyerahkan kepuasan dalam mengupayakan tugas.

c. Rekan kerja yaitu interaksi dengan kolega di tempat kerja, di mana personal merasakan apakah teman-teman kerjanya menyenangkan ataupun tak.

d. Atasan menyerahkan arahan dalam mengupayakan tugas, di mana gaya kepemimpinan atasan bisa berdampak pada kepuasan kerja.

- e. Promosi terkait dengan peluang personal untuk berkembang lewat kenaikan jabatan, di mana personal bisa merasakan kemungkinan untuk dipromosikan.
- f. Lingkungan kerja termasuk di antaranya unsur fisik serta psikologis dari tempat kerja.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai apa dicapainya sebagai personal di sekolah ataupun madrasah didasarkan peran serta tanggung jawabnya dalam menuju tujuan pembelajaran (Joena, 2022). Kinerja guru dinilai memakai standar sudah ditetapkan sebelumnya; jika standar itu terpenuhi, guru itu dianggap berhasil serta bermutu tinggi. Di sisi lain, guru tak bisa dianggap berhasil jika persyaratannya tak terpenuhi.

Dalam Islam, kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan dunia dan akhirat. Kinerja juga merupakan bentuk ibadah kepada Allah. Setiap pekerjaan tidak hanya memandang pada aktivitas dunia saja, namun bekerja dilakukan karena ibadah dan juga sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT. Hal ini berdasarkan Firman Allah SWT dalam surat At-Taubah, ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “....Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Raasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah Ayat 105)

Beberapa pendapat ahli lainnya pula mendefinisikan kinerja guru yaitu daya guru dalam mengupayakan tugas pokoknya sebagai pendidik. Seperti diutarakan oleh Asterina & Sukoco (2019) menyebutkan kinerja sebagai keahlian guru dalam bertindak sebagai

pendidik didasarkan ketentuan sudah ditetapkan. Aktivitas profesional guru ini bisa diukur sehingga keberhasilan ataupun kemunduran dari hasil pembelajaran peserta didik bisa dilihat dengan cara langsung. Sementara (Simamora, 2004) menyebutkan asal kata kinerja yaitu terjemahan dari bahasa Inggris *performance* ataupun *job performance*. Dalam terjemahan bahasa Indonesia, kinerja diartikan pula sebagai prestasi kerja. Kinerja ataupun prestasi kerja ini di definisikan sebagai kompetensi dipunyai seorang guru didasarkan pengetahuan dipunyai, sikap, keterampilan, serta keinginan dalam meraih satu tujuan.

Syarwani et al. (2018) mengemukakan bahwasannya kinerja guru berrelasi dengan tugas mengajar ataupun pembelajaran. Oleh sebab itu, kinerja pengajaran guru yaitu hasil diperoleh oleh pengajar dalam menyampaikan berbagai pengetahuan serta teknologi bermanfaat bagi peserta didik, selaras dengan perkembangan pola pikir mereka.

Selanjutnya, Eriyanti et al. (2021) mendefinisi kinerja guru termasuk di antaranya penilaian atas sikap, keterampilan, besaran, serta pengetahuan dipunyai guru dalam mengupayakan tugas serta peran mereka, tercermin dalam hasil kerja, tindakan, serta prestasi diraih. Muspawi (2021) menambahkan bahwasannya kinerja guru berrelasi dengan komitmen total guru atas tanggung jawab mereka dalam mengajar, mendidik, membina, serta mengembangkan peserta didik menuju keberhasilan diharapkan. Sejalan dengan pendapat Muspawi, Masrum (2021) juga menyebutkan bahwasannya kinerja bisa dilihat sebagai hasil pencapaian, prestasi terukur, serta daya dalam bekerja. Dalam hal ini, tingkat kompetensi dimaksud termasuk di antaranya persiapan dibawa personal ke ekosistem kerja, serta pengalaman, keterampilan, serta daya dipunyai.

Sehubungan dengan kinerja guru sudah dijelaskan, terdapat enam tugas serta tanggung jawab mesti diemban oleh pengajar dalam pengembangan profesinya. Menurut Udin & Saefuddin (dalam Fatmawati, 2021), tugas-tugas itu yaitu sebagai berikut:

- 1) Guru berfungsi sebagai pengajar, menitikberatkan pada perencanaan serta pelaksanaan pengajaran, serta diharuskan punya pengetahuan serta keterampilan teknis memadai dalam mengajar, selain menguasai bahan pembelajaran akan disampaikan.
- 2) Guru berfungsi sebagai pembimbing, bertugas menyerahkan dukungan kepada peserta didik dalam menuntaskan masalah mereka hadapi.
- 3) Guru berfungsi sebagai administrator kelas, berrelasi dengan pengelolaan dengan cara umum. Namun, pengelolaan dalam bidang pengajaran menjadi lebih dominan serta diutamakan dalam profesi guru.
- 4) Guru berfungsi sebagai pengembang kurikulum, di mana guru dituntut untuk terus mencari ide-ide baru serta melakukan perbaikan dalam praktik pendidikan, khususnya dalam pengajaran.
- 5) Tugas pendidik untuk memajukan profesinya, maknanya mereka mesti berdedikasi untuk mencintai, menghargai, menjunjung tinggi, serta menumbuhkan tanggung jawab menyertai pekerjaan mereka.
- 6) Guru pula bertugas untuk membangun relasi dengan masyarakat mengharuskan para pendidik untuk menampilkan sekolah sebagai bagian penting dari masyarakat serta kekuatan transformasi. Pendidikan yaitu tugas bersama sekaligus tanggung jawab pemerintah serta khususnya para pendidik.

Berikutnya, Muspawi (2021) menambahkan bahwasannya kinerja mencerminkan prestasi personal dituju lewat pemenuhan tanggung jawab. Dalam konteks ini, pelaksanaan tugas oleh seorang guru melingkupi daya mereka dalam mengelola aktivitas pembelajaran, seperti merencanakan serta mengupayakan tujuan serta metode sudah ditetapkan. Kinerja individu menjadi ukuran bagi individu lain untuk menilai sejauh mana mereka sudah memenuhi tanggung jawab diemban.

Mukhtar & Iskandar (2009) menerangkan bahwasannya kinerja yaitu hasil dari pekerjaan dinilai didasarkan mutu serta kuantitas dituju oleh personal dalam mengupayakan tugas selaras dengan tanggung jawab diembannya. Selanjutnya, Umam (2010) menambahkan bahwasannya kinerja mencerminkan pencapaian target kerja berrelasi dengan unsur mutu, kuantitas, serta masa.

Selanjutnya, Irham (2013) mengemukakan bahwasannya kinerja guru yaitu daya personal dalam mengupayakan tugas dengan hasil memuaskan untuk menuju tujuan organisasi kelompok dalam satu unit kerja. Irham juga menegaskan bahwasannya seorang guru mesti punya peran serta karakteristik khas, baik, stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, serta bisa menjadi teladan baik bagi peserta didik-siswinya. Secara fundamental, seorang guru perlu punya kepribadian ganda, di mana ia mesti menampakkan empati atas peserta didik sekaligus bersikap kritis. Seorang guru pula mesti bersikap sabar dalam menghadapi berbagai keinginan peserta didik. Mengenai kinerja guru, hal ini berrelasi dengan penilaian atas tahapan serta hasil kerja dituju dalam mengupayakan tugas, di mana tingkat penghasilan individu pula berpengaruh signifikan atas kinerja. Tingkat penghasilan punya relasi erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

Sejalan dengan pendapat Irham, Habibah (2022) menitikberatkan profesi seorang guru memerlukan keahlian khusus. Profesi sebagai guru ini tak bisa dijalankan oleh sembarang personal, melainkan memerlukan persiapan lewat pendidikan serta pelatihan khusus. Selain berfungsi sebagai pendidik bertugas mentransfer pengetahuan, besaran, serta keterampilan, guru pula diharapkan menjadi penjaga moral bagi para peserta didik. Oleh sebab itu, seorang guru mesti punya kompetensi dalam membimbing peserta didik serta bisa menyerahkan contoh baik. Seorang pendidik seharusnya punya kompetensi kinerja memadai, yaitu perangkat.

Menurut Veithzal (2008), sejumlah faktor, termasuk ekspektasi atas penghargaan, motivasi, daya, kebutuhan, serta sifat, persepsi tugas, penghargaan internal serta eksternal, persepsi tingkat penghargaan, serta kepuasan kerja, semuanya punya dampak mendasar pada kinerja personal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Efektivitas guru sebagai seorang pendidik bersumber dari usahanya di dalam kelas, selaras dengan kewenangan serta tugas diserahkan oleh lembaga pendidikan untuk menuju tujuan serta sasaran sekolah dengan cara halal, selaras dengan standar serta moralitas. Kinerja guru diukur dari seberapa baik ia mengupayakan tanggung jawabnya, bagaimana ia menjalankan profesinya, serta bagaimana ia menjunjung tinggi prinsip moralnya. Dengan kata lain, kinerja guru ditunjukkan oleh informasi, daya, sikap, serta besaran ia tunjukkan dalam mengupayakan peran serta tanggung jawabnya. Hal itu bisa terlihat dari sikap, perilaku, serta prestasinya.

b. Faktor - Faktor Mempengaruhi Kinerja Guru

Beberapa faktor bisa berdampak pada kinerja guru akan berdampak pada pelaksanaan aktivitas pembelajaran serta pengembangan diri guru dengan cara signifikan.

Juniarti et al., (2020) menyebutkan pola kepemimpinan kepala sekolah bisa menciptakan nuansa sekolah bisa mendorong ataupun menghalangi efektivitas kerja guru. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diharapkan menjadi penggerak primer dalam tahapan pendidikan. Kemampuan memimpin perlu dipunyai oleh seorang kepala sekolah termasuk di antaranya kepribadian bisa dijadikan contoh bagi stafnya, daya untuk memotivasi, mengambil keputusan, berkomunikasi, serta mendelegasikan wewenang.

Lebih lanjut, Ondi serta Suherman (2010) menyatakan bahwasannya faktor internal serta eksternal berdampak pada kinerja seorang pendidik akan berdampak pada daya guru dalam mengupayakan tugas serta tanggung jawabnya. Berikut ini yaitu beberapa faktor berdampak pada kinerja guru:

1) Kepribadian serta dedikasi.

Kepribadian seorang pendidik yaitu cerminan jati dirinya, serta punya pengaruh besar atas cara peserta didik serta guru berinteraksi. Oleh sebab itu, kepribadian memegang peranan penting dalam menentukan kedudukan seorang guru.

2) Pengembangan profesi

Pengembangan profesionalisme guru menitikberatkan pada penguasaan ilmu pengetahuan. Seorang guru profesional di Indonesia diharuskan punya: (1) basis ilmu kuat sebagai respons atas masyarakat serta teknologi, (2) penguasaan keterampilan profesi didasarkan pada penelitian serta praktik pendidikan, di mana ilmu pendidikan dipahami sebagai ilmu praktik, bukan sekadar teori, serta (3) pengembangan daya profesional berkelanjutan, mengingat profesi guru yaitu profesi terus berkembang serta berkesinambungan.

3) Kemampuan mengajar

Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan selaras dengan standar peran ditetapkan berdampak positif pada hasil diharapkan. Di sisi lain, penurunan prestasi untuk peserta didik serta penurunan efektivitas guru bisa terjadi akibat keterbatasan daya mengajar.

4) Komunikasi

Terjalannya relasi komunikasi baik di ekosistem sekolah memungkinkan guru untuk mengembangkan kreativitasnya, sebab terdapat saluran untuk berinteraksi serta berbagi ide.

Adapun faktor-faktor lain berdampak pada kinerja guru dijabarkan oleh (Maisah & Yamin, 2010), yaitu;

- 1) Faktor personal/ personal melingkupi unsur-unsur seperti pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, konsep diri, daya, serta motivasi dimiliki oleh setiap guru.
- 2) Faktor kepemimpinan melibatkan mutu manajerial serta daya tim kepemimpinan untuk menginspirasi, mendukung, mengarahkan, serta memotivasi kinerja guru.
- 3) Faktor tim termasuk di antaranya adanya kerjasama serta dukungan antar rekan kerja dalam tim, menciptakan kekompakan, solidaritas, serta kepercayaan di antara anggota tim.
- 4) Faktor sistem termasuk di antaranya sistem kerja, tahapan organisasi, fasilitas, serta budaya kerja ada di ekosistem sekolah.
- 5) Faktor situasional termasuk di antaranya tekanan serta perubahan baik dari internal maupun eksternal berdampak pada ekosistem kerja guru.

Kemudian Sumampouw (2023) memberikan gambaran tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih maksimal dan lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

2) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan pekerjaan. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

4) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

5) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

6) Konsep Diri

Konsep diri yaitu semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain. Konsep diri yang buruk akan membuat guru sulit merealisasikan bakat dan potensi yang terpendam dalam dirinya. Sebaliknya citra diri yang sehat melepaskan jalan untuk meraih sukses dan kebahagiaan dalam hidup.

7) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin

tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

8) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

9) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

10) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

Dari penjelasan diatas bisa disimpulkan bahwasannya faktor berdampak pada kinerja guru akan berdampak langsung atas kinerja itu sendiri. Ada berbagai macam faktor berdampak pada hal itu yaitu faktor internal serta eksternal. Faktor internal termasuk di antaranya kepribadian, pengembangan profesi serta komunikasi. Sedangkan kepemimpinan, sistem kerja serta situasi termasuk di antaranya ke faktor eksternal.

c. Indikator Kinerja Guru

Dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2012) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas

utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki guru.

Menurut Rusman (2011:75), alat penilaian ini menekankan tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: 1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), 2) Prosedur pembelajaran di kelas (classroom procedure) dan keterampilan interpersonal (interpersonal skill), serta 3) Penilaian hasil pembelajaran. Dalam konteks kinerja guru, perilaku yang dimaksud mencakup aktivitas guru selama proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran. Perencanaan pembelajaran berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam menyusun program pembelajaran untuk siswa.

Kemudian menurut Saud (2009) seperti telah diuraikan sebelumnya bahwa kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Maka guru yang berkinerja akan tampak dari kemampuannya dalam hal: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; dan (3) mengevaluasi hasil pembelajaran.

1) Merencanakan pembelajaran, berkaitan dengan kemampuan guru merencanakan program pembelajaran bagi siswa. Saud (2009:51) menyatakan bahwa kemampuan dalam merencanakan pembelajaran sebanding dengan kemampuan seorang arsitek dalam mendesain sebuah bangunan. Guru harus memiliki pemahaman makna dan tujuan dari penyusunan rencana pengajaran efektif. Disamping memahami teori, guru juga harus memahami praktek elemen-elemen yang terlibat seperti tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, sumber belajar dan media, strategi/metode, serta penilaian. Aspek perencanaan pembelajaran ini

tercantum dalam alat penilaian kemampuan guru yang terdiri dari lima bagian: bagian pertama berfokus pada perumusan tujuan pembelajaran, bagian kedua pada pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, bagian ketiga pada pemilihan sumber belajar/media pembelajaran, bagian keempat pada strategi/metode pembelajaran, dan bagian kelima pada penilaian hasil belajar.

- 2) Pelaksanaan pembelajaran merupakan fase di mana rencana pembelajaran yang telah disusun oleh guru untuk dilakukan. Seorang guru harus mampu mengambil keputusan berdasarkan penilaian yang akurat, apakah kegiatan pembelajaran perlu dihentikan, diubah metodenya, atau diulang jika siswa belum mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Selain pengetahuan teori tentang pembelajaran dan peserta didik, keterampilan teknis dalam mengajar juga sangat diperlukan. Contohnya meliputi prinsip-prinsip pengajaran, penggunaan alat bantu, metode pengajaran, serta keterampilan dalam menilai hasil belajar siswa dan memilih strategi serta pendekatan yang tepat (Saud, 2009:52).
- 3) Penilaian. Terkait dengan pelaksanaan pembelajaran, terdapat alat penilaian kemampuan guru yang mencakup lima bagian: memulai pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, mengorganisir waktu, peserta didik, dan fasilitas belajar, melaksanakan penilaian, serta mengakhiri pembelajaran.

Menurut Sagala (2007:170), evaluasi memberikan umpan balik yang berguna untuk memperbaiki dan merevisi materi atau metode pengajaran, serta menyesuaikan materi dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Guru perlu menilai sejauh mana pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan untuk memahami hasil belajar.

Penilaian hasil pembelajaran juga tercantum dalam alat penilaian kemampuan guru II (APKG II) pada bagian keempat, yaitu melaksanakan penilaian.

Berdasarkan uraian diatas, indikator kinerja guru tampak pada saat persiapan pembelajaran seperti penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dengan alokasi waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini akan membantu dalam merancang kegiatan pembelajaran yang lebih efektif. Bagian kedua berfokus pada pemilihan dan pengaturan materi ajar. Dalam tahap ini, guru harus mempertimbangkan relevansi materi dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Pemilihan materi yang tepat akan memudahkan siswa dalam memahami konsep yang diajarkan. Selain itu, pengaturan materi ajar yang sistematis dan terstruktur juga sangat penting untuk memastikan alur pembelajaran yang logis dan mudah diikuti oleh siswa.

Selanjutnya, bagian ketiga berkaitan dengan pemilihan sumber belajar atau media pembelajaran. Sumber belajar yang bervariasi, seperti buku, artikel, video, dan alat peraga, dapat meningkatkan minat dan motivasi siswa. Media pembelajaran yang interaktif dan menarik juga dapat membantu siswa dalam memahami materi dengan lebih baik. Oleh karena itu, guru perlu cermat dalam memilih media yang sesuai dengan karakteristik siswa dan tujuan pembelajaran. Tahapan berikutnya adalah strategi atau metode pembelajaran. Guru dituntut untuk memilih metode yang paling efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Metode pembelajaran yang bervariasi, seperti diskusi, kerja kelompok, atau pembelajaran berbasis proyek, dapat memberikan pengalaman belajar yang lebih kaya bagi siswa. Selain itu, guru juga perlu mempertimbangkan gaya belajar siswa agar proses pembelajaran menyenangkan bagi semua peserta didik.

Fokus berikutnya pada penilaian hasil belajar. Penilaian ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur sejauh mana siswa telah mencapai tujuan pembelajaran, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif bagi siswa dan guru. Penilaian dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti tes, tugas, atau penilaian kinerja, dan harus mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Guru yang efektif mampu mengelola kegiatan belajar dengan baik, mengatur waktu secara efisien, serta menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi semua pihak yang berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan karir guru itu sendiri.

Menurut Joen (2022), pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kinerjanya masing-masing.

1) Perencanaan Pembelajaran

- a) Memformulasikan tujuan pembelajaran modul ajar sesuai alur tujuan pembelajaran dan karakteristik peserta didik
- b) Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- c) Merencanakan kegiatan pembelajaran efektif
- d) Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran

2) Pelaksanaan Pembelajaran

- a) Memulai pembelajaran dengan efektif
- b) Menguasai materi pelajaran
- c) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran efektif
- d) Memanfaatkan sumber belajar/media belajar
- e) Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa
- f) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat
- g) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

3) Penilaian Pembelajaran

- a) Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar
- b) Menggunakan strategi dan metode penilaian memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai modul ajar

- c) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Berdasarkan penjabaran tentang kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Adapun indikator pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Joen (2022) yaitu : 1) perencanaan pembelajaran, 2) pelaksanaan pembelajaran, dan 3) penilaian pembelajaran.

2. Konsep Diri

a. Pengertian Konsep Diri

Istilah “konsep” mempunyai arti gambaran mental dari objek, proses, atau apapun yang ada di luar bahasa, yang digunakan oleh akal budi untuk memahami hal-hal lain. Istilah “diri” berarti orang seorang (terpisah dari yang lain). Jadi, konsep diri dapat diartikan sebagai gambaran atau penilaian seseorang mengenai dirinya sendiri (KBBI, 2007).

Brooks (dalam Sucianah, 2020) mendefinisikan konsep diri sebagai “*those physical, sosial, and psychological perceptions of ourselvesthat we have derived from experiences and our interaction with others*”. Konsep diri adalah pandangan dan perasaan tentang diri sendiri. Persepsi ini bisa bersifat psikologi, sosial, dan fisik. Persepsi yang bersifat psikologi misalnya pandangan mengenai watak sendiri. Persepsi yang bersifat sosial misalnya pandangannya tentang bagaimana orang lain menilai dirinya. Persepsi yang bersifat fisik misalnya pandangan tentang penampilannya sendiri.

Kemudian, Hurlock (2005) menyatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang

merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. *Burn* mendefinisikan konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat tentang gambaran diri di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai.

Selanjutnya, Chairani & Tatiyani (2024) mengemukakan bahwasannya konsep diri yaitu persepsi personal mengenai dirinya sendiri termasuk di antaranya pengetahuan serta perasaan dimilikinya terkait dengan perilaku, pikiran, serta emosi, serta dampak dari perilaku itu atas individu lain.

Konsep diri tumbuh serta berkembang serta beradaptasi selaras dengan lingkungan sekitar, penilaian dari pihak lain serta perilaku bawaan. Lewat pengalaman pribadi serta penafsiran ekosistem sekitar, evaluasi dari individu lain, atribut pribadi, serta perilaku personal. Proses perkembangan konsep diri memberi pengaruh pada sikap tampak dalam berkegiatan sehingga cara pandang individu lain atas personal itu bisa menjadi tolak ukur dalam menilai diri sendiri (Agustina & Ayu Sapitri, 2022).

Selanjutnya dijelaskan oleh Farah et al. (2019) menyatakan bahwasannya konsep diri individu sangat penting untuk mengendalikan perilaku mereka serta menolong mereka menyesuaikan diri dengan ekosistem sekitar. Oleh sebab itu, konsep diri menawarkan kerangka kerja konstan untuk memahami masa lalu, mengantisipasi masa depan, serta mengarahkan tindakan saat ini. Konsep diri termasuk di antaranya bagaimana individu merasakan serta memandang dirinya sendiri, serta bagaimana mereka percaya individu lain melihat mereka. Konsep diri, menurut Epstein dalam Defami et al. (2023), yaitu persepsi individu atas karakteristik fisik, sosial, emosional, moral, serta kognitif mereka sendiri.

Ristanti (2022) mencantumkan beberapa faktor, termasuk pengalaman, kompetensi, serta aktualisasi diri, bisa memengaruhi pengembangan konsep diri individu. Keterampilan interpersonal akan mengarah pada pengembangan sikap positif serta negatif. Keuntungan dari keduanya yaitu keterampilan mereka bisa dipakai oleh organisasi lain. Ini yaitu aktualisasi diri, ataupun penerapan serta realisasi potensi diri percaya diri.

Lain halnya dengan pendapat dikemukakan oleh Jalaludin (2008) membedakan konsep diri dalam dua elemen primer, yaitu; elemen kognitif serta elemen afektif. Elemen kognitif bersifat objektif termasuk di antaranya pengetahuan personal mengenai kondisi dirinya, contohnya saya yaitu gemuk serta susah berpikir. Contoh opini berkenaan dengan kondisi personal ini sudah menerangkan berkenaan dengan dirinya sendiri serta pada akhirnya citra ini sudah membentuk gambaran diri personal itu. Sementara elemen afektif bersifat subjektif mengambarkan penilaian individu lain atas dirinya sendiri. Penilaian ini akan berkontribusi pada penerimaan diri serta harga diri personal itu.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwasannya konsep diri yaitu persepsi ataupun gambaran dipunyai individu mengenai dirinya sendiri, baik dari segi fisik, psikologis, maupun sosial. Konsep diri bisa diukur lewat beberapa unsur, yaitu; pertama unsur personal ditandai dengan keyakinan atas daya diri serta pandangan mengenai masa depan, kedua unsur situasional diukur lewat reaksi atas keberhasilan serta kegagalan serta tanggapan atas kritik serta pujian, serta ketiga unsur interpersonal berrelasi dengan relasi dengan individu lain. Konsep diri itu bisa berubah dengan perubahan terjadi seiring bertambahnya usia, bisa membuka diri, bertambahnya pengetahuan, serta berada dilingkungan berbeda.

b. Indikator Konsep Diri

Konsep diri yaitu gambaran dipunyai individu berkenaan dengan dirinya sendiri termasuk di antaranya berbagai unsur seperti

identitas, besaran, serta keyakinan. Sifat dari konsep diri ini bisa bervariasi, punya dimensi positif ataupun negatif, tergantung pada bagaimana personal itu menilai diri mereka sendiri serta bagaimana mereka percaya individu lain memandang mereka. Sifat positif dari konsep diri sering kali muncul ketika personal merasa diterima serta dihargai oleh ekosistem sosial mereka. Ketika individu mendapatkan dukungan, pengakuan, serta kasih sayang dari individu-individu di sekelilingnya, mereka cenderung menumbuh-kembangkan pandangan lebih baik berkenaan dengan diri mereka sendiri.

Hal ini bisa menumbuhkan rasa percaya diri, motivasi, serta daya untuk menghadapi tantangan. Misalnya, individu sering mendapatkan pujian atas prestasi akauntuks ataupun keterampilan sosialnya mungkin akan merasa lebih percaya diri serta punya pandangan positif berkenaan dengan kemampuannya. Sebaliknya, seorang punya konsep diri negatif akan merasa tak percaya diri, merasa tak dihargai, serta perasan negatif lainnya sehingga bisa berdampak pada kelancaran kegiatannya. Konsep diri positif serta negatif bisa kita lihat pada uraian di bawah ini.

Berikutnya sebelas indikator personal dengan konsep diri positif menurut Hamacek dikutip oleh (Jalaludin, 2008) yaitu:

- 1) Bila individu punya keyakinan kuat pada cita-cita serta ide tertentu, mereka siap untuk mempertahankannya saat menghadapi perbedaan pendapat kuat. Namun, mereka pula punya ketahanan cukup untuk meninjau kembali serta merevisi keyakinan itu didasarkan informasi baru serta bukti kemungkinan kesalahan.
- 2) Mampu bertindak didasarkan penilaian baik tanpa merasa bersalah dengan cara berlebihan ataupun menyesali tindakannya jika tak disetujui oleh individu lain.
- 3) Memikirkan apa diupayakan saat ini serta berikutnya dengan mengabaikan hal-hal sudah terjadi.

- 4) Punya keyakinan atas kapasitas diri untuk berhasil dalam menghadapi rintangan, kemunduran, ataupun kegagalan.
- 5) Merasa berada ditingkat sama dengan individu lain meskipun punya perbedaan dengan individu lain, seperti latar belakang keluarga, pendidikan, latar belakang keluarga, ataupun sikap individu lain terhadapnya.
- 6) Mampu menerima dirinya sebagai personal penting serta bernilai bagi individu lain, setidaknya bagi mereka dipilihnya sebagai sahabat.
- 7) Dapat menerima pujian tanpa berpura-pura rendah hati serta menerima penghargaan tanpa merasa bersalah.
- 8) Cenderung menolak upaya individu lain untuk mendominasi dirinya.
- 9) Mampu mengakui kepada individu lain bahwasannya ia pula punya perasaan seperti individu lain, seperti rasa bangga, sedih, marah, cinta serta pula rasa puas mendalam.
- 10) Dapat menikmati melibatkan diri serta menikmati berbagai aktivitas, termasuk pekerjaan, permainan, ekspresi kreatif, persahabatan, ataupun sekadar mengisi masa.
- 11) Peka atas kebutuhan individu lain.

Selain itu, menurut Hurlock (dalam Safri et al., 2022) konsep diri memiliki 2 aspek atau indikator sebagai berikut :

- 1) Konsep diri yang menyangkut fisiologis
 - a) Konsep diri yang menyangkut materi

Konsep diri yang menyangkut materi yaitu pendapat seseorang tentang segala sesuatu yang dimilikinya yang menyangkut harta benda maupun bentuk tubuh. Individu memiliki deskripsi yang konkrit tentang diri mereka yang didasarkan pada informasi umum, identitas, penampilan dan pemilikan yang ada pada diri mereka. Konsep diri yang menyangkut materi adalah pendapat individu tentang harta benda atau kemampuan finansial

yang dimilikinya, yang menjadi penilaian mereka atas dirinya sendiri.

b) Konsep diri yang menyangkut penampilan

Perasaan yang dimiliki seorang individu tentang bentuk tubuhnya adalah serupa dengan perasaan yang dipegang tentang dirinya secara umum meliputi tinggi tubuh, beratnya, corak kulitnya, pandangan matanya, proporsi-proporsi tubuhnya, kemampuan fisik, ketahanan fisik, penampilan fisik menjadi berkaitan erat dengan sikap terhadap dirinya sendiri dan perasaan tentang kemampuan pribadi serta kemampuan untuk menerima keadaan orang lain. Jadi, Konsep diri yang menyangkut bentuk tubuh adalah pendapat seseorang tentang bentuk tubuh yang dimilikinya.

2) Konsep diri menyangkut psikologis

a) Konsep diri yang menyangkut sosial

Kesuksesan dalam pergaulan sosial ini dapat menambah kepercayaan diri individu dan akan mengembangkan konsep diri yang positif, misalnya seorang anak yang selalu dikatakan nakal, maka anak memahami dirinya sebagai anak yang nakal dan menunjukkan tingkah laku yang nakal terhadap orang lain. Individu yang memiliki konsep diri secara realistis cenderung menampilkan tingkah laku sosial yang positif dalam arti menghormati, menghargai dan mengasihi orang lain. Jadi, konsep diri yang menyangkut sosial adalah perasaan seseorang tentang kualitas hubungan sosialnya dengan orang lain.

b) Konsep diri yang menyangkut emosi

Perubahan emosional yang mempunyai konsekuensi terhadap perubahan filosofis juga dapat mempengaruhi konsep diri. Ekspresi emosi yang terang-terangan memberi kesan bahwa individu tidak mampu mengendalikan emosinya sendiri. Emosi positif dialami oleh individu yang kebutuhannya terpuaskan,

seperti: kebutuhan mendapatkan status atau harga diri, sukses dan mandiri, dan filsafat hidup.

c) Konsep diri yang menyangkut moral

Konsep diri yang menyangkut moral adalah pandangan seseorang bahwa dirinya jujur, bersih, penyayang, dan taat beragama. Aspek moral ini merefleksi penerimaan terhadap nilai-nilai dari masyarakat. Konsep diri moral berkembang karena kebutuhan untuk mendapatkan persetujuan dan menghindari penolakan dari masyarakat. Jadi, Konsep diri yang menyangkut moral adalah pendapat individu mengenai moral yang dimilikinya dalam menjalankan kehidupan

d) Konsep diri yang menyangkut kognitif

Konsep diri yang menyangkut kognitif adalah pendapat seseorang tentang kecerdasan, baik dalam memecahkan masalah maupun prestasi akuntuks. Gaya kognitif dapat dikonsepsikan sebagai sikap, pilihan atau strategi yang secara stabil menentukan cara seseorang yang khas dalam berpikir dan memecahkan masalah, artinya konsep diri yang menyangkut kognitif adalah pendapat seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya dalam memecahkan masalah dan mencapai prestasi untuknya. sikap, pilihan atau strategi yang secara stabil menentukan cara seseorang yang khas dalam berpikir dan memecahkan masalah, artinya konsep diri yang menyangkut kognitif adalah pendapat seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya dalam memecahkan masalah dan mencapai prestasi untuknya.

Berdasarkan penjelasan tentang konsep diri dapat disimpulkan bahwa konsep diri adalah persepsi ataupun gambaran dipunyai individu mengenai dirinya sendiri, baik dari segi fisik, psikologis, maupun sosial. Indikator konsep diri yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator yang dikembangkan oleh Hurlock (dalam Safri et al., 2022)

yaitu : 1) konsep diri menyangkut fisiologis, 2) konsep diri menyangkut psikologis.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Ali (2021), kepuasan kerja guru yaitu satu respon bisa bersifat positif maupun negatif, tergantung pada seberapa besar pengakuan diterimanya atas situasi serta kondisi tempat ia bekerja. Lebih lanjut, Kumar menerangkan bahwasannya kepuasan kerja guru yaitu fenomena rumit didorong oleh berbagai faktor saling terkait, seperti unsur personal, sosial, budaya, serta ekonomi, sebagaimana dikutip dalam Aditya (2011:11). Lebih jauh, pandangan dipunyai pendidik atas profesinya serta hal-hal terkait dengan kewajibannya tercermin dalam kepuasan kerjanya.

Gimbert (2018) menerangkan bagaimana kepuasan kerja guru punya dampak besar pada mereka serta bagaimana hal itu bisa menumbuhkan kinerja mereka. Di sisi lain, instruktur tak puas dengan pekerjaan mereka mungkin berkinerja lebih buruk. Hubungan antara kepuasan kerja serta efektivitas guru signifikan, menampakkan bahwasannya menumbuhkan kepuasan kerja bisa menolong menumbuhkan kinerja. Guru berkinerja lebih baik ketika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, serta sebaliknya.

Hal ini tampak lewat penelitian diupayakan Wolomasi et al. (2019) meneliti relasi antara kepuasan kerja serta kinerja guru di sekolah basis. Prestasi kerja guru punya relasi signifikan dengan kepuasan kerja. Hal serupa pula ditemukan oleh Baluyos et al. (2019) menampakkan bahwasannya guru merasa puas dengan kerjanya serta kepuasan itu sudah berpengaruh pada kinerja mereka di sekolah. Lain halnya dengan Ratnasari (2017) menyatakan bahwasannya kepuasan kerja punya dampak tak langsung lebih signifikan atas kinerja personal. Selanjutnya, Werdati et al. (2020) mengidentifikasi beberapa faktor memengaruhi kepuasan kerja, antara lain: (1) pekerjaan menantang; (2)

gaji ataupun upah dianggap layak; (3) kondisi kerja nyaman; serta (4) dukungan dari rekan sejawat.

Kepuasan kerja yaitu evaluasi positif ataupun perasaan puas dirasakan individu atas pekerjaannya. Hal ini termasuk di antaranya sejauh mana pekerja merasa puas dengan berbagai unsur pekerjaan mereka, seperti ekosistem kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan, serta relasi dengan rekan kerja. Kepuasan kerja menjadi topik sering dibahas dalam berbagai diskusi serta forum untuk sebab punya dampak signifikan atas hasil dari tahapan di dalam satu organisasi. Kondisi di mana kepuasan kerja menuju tingkat maksimal tergantung pada ketersediaan faktor-faktor mendukungnya. Faktor-faktor ini bersumber baik dari dalam organisasi maupun dari karakteristik personal bekerja di dalamnya.

Kemudian Manan et al. (2023) menyatakan bahwasannya kepuasan kerja mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa besaran tambah dari pekerjaan mereka. Hal ini menampakkan bahwasannya implementasi kepuasan kerja efektif bisa ditumbuhkan dengan menjaga kepuasaan kerja dalam bekerja, pada gilirannya akan memperkuat persepsi besaran tambah serta kebutuhan terpenuhi dalam organisasi. Top of Form Bottom of Form

Berdasarkan paparan itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya dengan cara keseluruhan, kepuasan kerja yaitu evaluasi subjektif positif atas pekerjaan individu, termasuk di antaranya berbagai unsur seperti ekosistem kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan, serta relasi dengan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja maksimal tergantung pada faktor-faktor mendukungnya, baik dari dalam organisasi maupun dari karakteristik personal bekerja di dalamnya. Tingkat kepuasan kerja seorang guru memberi dampak positif atas kinerja serta pengembangan karirnya.

1.**b. Indikator Kepuasan Kerja**

Beberapa indikator kepuasan guru dari dua sisi ini bisa dilihat di bawah ini. Salah satunya pendapat dari Hisabuan (2017) menyebutkan beberapa indikator kepuasan guru seperti; 1) ketertarikan atas pekerjaan, 2) mencintai pekerjaan, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan internal dari personal ataupun kelompok untuk menuju tujuan tertentu selaras dengan standar ditetapkan, 4) kedisiplinan, serta; 5) prestasi kerja.

Selanjutnya, Manan et al. (2023) mengidentifikasi beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji sebagai total imbalan diterima personal dari pekerjaan diupayakan, serta apakah jumlah ini memenuhi kebutuhan serta dianggap adil.
- 2) Deskripsi pekerjaan termasuk di antaranya elemen-elemen menyerahkan kepuasan dalam mengupayakan tugas.
- 3) Atasan menyerahkan arahan dalam mengupayakan tugas, di mana gaya kepemimpinan atasan bisa berdampak pada kepuasan kerja.
- 4) Promosi terkait dengan peluang personal untuk berkembang lewat kenaikan jabatan, di mana personal bisa merasakan kemungkinan untuk dipromosikan.
- 5) Lingkungan kerja termasuk di antaranya unsur fisik serta psikologis dari tempat kerja.

Menurut Afandi (2022) terdapat lima indikator dalam mengukur kepuasan kerja guru yaitu :

1) Pekerjaan

Kepuasan pekerjaan akan tergapai jika seorang pekerja memiliki pekerjaan yang sama dengan apa yang mereka minati dan juga sesuai dengan kemampuan mereka.

2) Upah

Pegawai akan merasa puas dengan upah mereka apabila jumlah gaji (upah) yang diterima sama dengan beban kerja mereka dan juga setara dengan pekerja lainnya.

3) Promosi

Pegawai akan merasa puas jika memiliki peluang untuk dapat meningkatkan posisinya dalam pekerjaan.

4) Pengawas

Seseorang yang memiliki kewenangan untuk memberikan perintah dan juga petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.

5) Rekan kerja

Orang-orang yang juga bekerja dalam satu pekerjaan dengan pekerja yang berinteraksi langsung dalam pelaksanaan pekerjaan baik rekan yang menyenangkan atau rekan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan penjabaran tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu evaluasi subjektif positif atas pekerjaan individu, termasuk di antaranya berbagai unsur seperti ekosistem kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan, serta relasi dengan rekan kerja. Penelitian ini akan memakai indikator-indikator kepuasan kerja diuraikan oleh (Manan et al., 2023) serta hubungannya dengan tingkat kepuasan kerja. Beberapa indikator primer berdampak pada kepuasan kerja guru seperti; gaji, deskripsi pekerjaan, rekan kerja, atasan, promosi, serta terakhir yaitu ekosistem kerja, baik dengan cara fisik maupun psikologis, berkontribusi pada kepuasan kerja. Semua indikator ini saling terkait serta menyerahkan wawasan penting untuk memahami serta menumbuhkan kepuasan kerja, pada gilirannya bisa memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan dengan cara keseluruhan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu berrelasi dengan penelitian ini sebagai bahan pembanding, diantaranya;

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sumampouw et al. (2023) mengkaji mengenai “Hubungan Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Langowan”. Hasil penelitian disimpulkan yaitu (1) terdapat relasi signifikan antara konsep diri serta kinerja guru. (2) terdapat relasi signifikan antara kepuasan kerja serta kinerja guru. (3) terdapat relasi signifikan antara konsep diri serta kepuasan kerja dengan cara bersama-sama dengan kinerja guru. Dengan demikian, ketiga faktor itu bisa dijadikan sebagai prediktor untuk menumbuhkan kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas mengenai relasi konsep diri serta kepuasan kerja atas kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada level guru di satuan Pendidikan sedangkan pada penelitian ini akan focus pada guru SMPN, sedangkan penelitian sebelumnya fokus pada guru ditingkat satuan SMA.
2. Penelitian dari Ristanti (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi, dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Cina Kabupaten Bone”. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kompetensi profesional, motivasi, dan konsep diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi profesional, motivasi, dan konsep yang dimiliki seorang Guru, maka kinerja Guru sekolah menengah pertama negeri Sekecamatan Cina Kabupaten Bone akan semakin meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu adanya variabel konsep diri sebagai variabel independen serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Perbedaan terdapat pada variabel kompetensi profesional, motivasi, serta pengembangannya peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen dan menfokuskan penelitian pada guru SMPN se kecamatan gunung talang.

3. Berikutnya penelitian diupayakan oleh Sugiarta et al. (2018) dengan judul “Determinasi Sikap Guru atas Profesinya, Konsep Diri, serta Iklim Kerja Sekolah atas Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Kesimpulan penelitian ini yaitu: 1) sikap atas profesi berpengaruh signifikan atas kinerja guru; 2) konsep diri berpengaruh signifikan atas kinerja guru; 3) ekosistem kerja di sekolah berpengaruh signifikan atas kinerja guru; serta 4) dengan cara bersama-sama sikap atas profesi, konsep diri, serta ekosistem kerja berpengaruh signifikan atas kinerja guru dengan besaran koefisien korelasi berganda senilai 0,465 serta sumbangannya atas kinerja guru senilai 21,6%. Persamaan penelitian terdahulu atas penelitian ini terletak pada variabel konsep diri. Sedangkan Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, penelitian sebelumnya membahas mengenai sikap kerja, kosep diri serta iklim kerja sedangkan penelitian akan diupayakan mengkaji yaitunya berkenaan dengan konsep diri, kinerja guru serta kepuasan kerja. Perbedaan kedua terletak pada tingkat satuan Pendidikan pada penelitian ini fokus pada level SMPN sedangkan penelitian terdahulu berada pada level Pendidikan SD.
4. Selanjutnya penelitian dari Vinsensius Cripinus (2016) dengan judul “Pengaruh Konsep Diri Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur” menampakkan bahwasannya konsep diri punya pengaruh positif atas efektivitas kerja. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasannya terdapat pengaruh positif antara konsep diri serta efektivitas kerja, dengan kontribusi variabel konsep diri atas efektivitas kerja senilai 6,9%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu membahas variable sama yakni konsep diri. sedengankan perbedaan penelitan ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variable lain dipakai, penelitian sebelumnya membahas konsep diri serta disiplin kerja atas efektivitas kerja. Sedangkan penelitian ini fokus pada konsep diri, kepuasan diri serta kinerja. Perbedaan lainnya yaitu pada tingkat satuan Pendidikan fokus pada SMA sedangkan penelitian ini fokus pada SMPN.

5. Penelitian oleh Dadang (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri di Kabupaten Majalengka”. Penelitian ini dikerjakan di Kabupaten Majalengka dengan fokus pada operasional manajemen pendidikan Islam berrelasi dengan penumbuhan kinerja guru lewat unsur kedisiplinan serta kepuasan kerja. Penelitian ini dengan cara khusus menyoroti variabel kepuasan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menampakkan bahwasannya kontribusi pengaruh simultan dari variabel kepuasan kerja serta kedisiplinan guru atas kinerja guru menuju 60,3%, sementara 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model diteliti. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama membahas mengenai kepuasan kerja. Selanjutnya, perbedaan penelitian sebelumnya terletak pada variabel. Penelitian sebelumnya fokus pada variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, serta kinerja. Sedangkan penelitian ini akan mengkaji berkenaan dengan konsep diri, kepuasan kerja serta kinerja. Perbedaan lainnya terdapat pada objek penelitian. Pada penelitian sebelumnya fokus pada guru SMK. Sedangkan penelitian ini akan fokus pada level guru SMPN.
6. Penelitian diupayakan oleh Ahmadiansyah (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi serta kepuasan kerja atas kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga, dengan melibatkan total sampel sebanyak 52 guru. Hasil analisis data menampakkan bahwasannya pengaruh motivasi serta kepuasan kerja atas kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga yaitu signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas mengenai kepuasan kerja serta kinerja. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada variable mana penelitian sebelumnya fokus pada motivasi guru sedangkan pada penelitian ini fokus pada kosep diri. Perbedaan selanjutnya terletak pada objek penelitian.

Penelitian sebelumnya mengkaji guru pada level Pendidikan SMK sedangkan penelitian ini akan fokus pada guru SMPN. Selanjutnya, lokasi penelitian pada penelitian. Penelitian sebelumnya diupayakan di Salatiga. Sedangkan penelitian ini akan dikerjakan di Solok Sumatera Barat.

7. Berikutnya yaitu penelitian Yasniarti (2015) dengan judul " Kontribusi Konsep Diri Dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Peneliti menemukan hasil berbeda dari survei awal diupayakan, sebab survey awal ini sekadar mengandalkan studi dokumen serta wawancara. Melalui pengamatan sistematis serta prosedural dengan memakai metode ilmiah serta pengujian atas instrumen valid, peneliti memperoleh hasil memuaskan. Hasil penelitian ini menampakkan bahwasannya konsep diri guru menyerahkan kontribusi senilai 15%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwasannya konsep diri berfungsi sebagai prediktor kinerja guru; penumbuhan konsep diri akan berimbas pada penumbuhan kinerja guru. Selain itu, motivasi guru pula menyerahkan kontribusi senilai 10,6% atas kinerja guru. Kesimpulannya, jika terdapat penumbuhan prestasi serta relasi baik dengan rekan kerja, jadi kinerja guru pula akan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada variable kinerja. Sedengankan perbedaan dengan penelitian ini yaitu adanya perbedaan satu variabel. Penelitian sebelumnya mengkaji berkenaan dengan motivasi sedangkan pada penelitian ini fokus pada pengaruh konsep diri serta kepuasan kerja serta kinerja pada guru SMPN.
8. Penelitian berikutnya yaitu Tentama (2015) dengan judul "Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Yogyakarta". Penelitian ini dikerjakan di SLB Negeri 1 Bantul terletak di Jalan Wates km 3 Yogyakarta. Hasil penelitian menampakkan bahwasannya terdapat relasi positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru PNS. Semakin puas guru jadi semakin tinggi kinerjanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas kepuasan kerja serta kinerja. Perbedaan dengan

penelitian ini terdapat pada operasionalnya. Yang sebelumnya fokus membahas peran sedangkan penelitian ini membahas relasi antara kepuasan kerja serta kinerja. Selain itu pada penelitian ini ditambahkan satu variable lagi yakni konsep diri. Perbedaan berikutnya terdapat pada lokasi penelitian fokus pada SMPN sedangkan sebelumnya membahas di SLB.

9. Selanjutnya penelitian diupayakan Rauh, I (2013) dengan judul “Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Konsep Diri Untuk Serta Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Matematika Di Tingkat SMA Se-Kabupaten Karangasem”. Hasil penelitian menampakkan bahwasannya: (1) terdapat kontribusi positif serta signifikan dari Kompetensi Profesional atas Kinerja Guru. (2) terdapat kontribusi positif serta signifikan dari Konsep Diri Untuk atas Kinerja Guru. (3) terdapat kontribusi positif serta signifikan dari Motivasi Kerja Guru atas Kinerja Guru. (4) terdapat kontribusi positif serta signifikan dari Kompetensi Profesional, Konsep Diri Untuk, serta Motivasi Kerja Guru dengan cara simultan atas Kinerja Guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas konsep diri. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu variable penelitian. Pada penelitian sebelumnya variable dipakai yaitu kompetensi profesioanl, konsep diri, motivasi serta kinerja. Sedangkan penelitian ini fokus mengkaji relasi konsep diri serta kepuasan kerja atas kinerja. Perbedaan lainnya terletak pada level Pendidikan. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di SMA sedangkan penelitian ini akan diupayakan di SMPN.
10. Penelitian relevan berikutnya yaitu penelitian diupayakan oleh Mulyanto & Samto (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN Negeri 2 Ngrampal Sragen”. Penelitian ini dikerjakan di SMPN Negeri 2 Ngrampal, Kabupaten Sragen. Hasil dari Uji R² menampakkan besaran senilai 0,892 ataupun 89,2%, mengindikasikan bahwasannya 89,2% variabilitas variabel dependen bisa

dijelaskan oleh variabilitas variabel independen. Sementara itu, sisa 10,8% dijelaskan oleh variabel lain tak termasuk dalam model regresi, seperti budaya organisasi, motivasi, serta ekosistem kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian berikutnya yaitu sama-sama membahas kinerja. Namun, Perbedaan dengan penelitian akan diadakan ini terletak pada variabel kepemimpinan serta komitmen organisasi sedangkan pada penelitian ini yaitu konsep diri, kepuasan kerja atas kinerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Konsep Diri dengan Kinerja Guru

Pemahaman personal atas dirinya serta bagaimana ia berhubungan dengan hal-hal ataupun individu lain di sekelilingnya disebut sebagai gagasan berkenaan dengan dirinya. Menurut Hurlock (1980) dirujuk dalam Rahmat (2017), pola kepribadian yaitu penyatuan satu struktur multidimensi, di mana sifat yaitu kerangka menyatukan kecenderungan respons, serta konsep diri yaitu inti ataupun pusat gravitasi kepribadian. Konsep diri bisa didefinisikan sebagai: (1) pandangan, pendapat, perasaan, ataupun sikap individu atas dirinya sendiri; (2) sejauh mana individu memandang dirinya sendiri; serta (3) satu sistem makna diciptakan individu berkenaan dengan dirinya sendiri serta bagaimana individu lain memandangnya.

Pola pikir, keyakinan, serta pandangan dipunyai personal berkenaan dengan dirinya sendiri akan terpengaruh lewat cara personal berinteraksi dengan individu lain (Ika Fauziah Nur, 2008) Konsep diri bisa dipahami sebagai citra subjektif kompleks, terdiri dari perasaan, sikap, serta persepsi baik sadar maupun tak sadar. Ketidaksesuaian antara unsur tertentu dari kepribadian serta konsep diri bisa menimbulkan konflik (Jalaludin, 2008).

Konsep diri dalam dunia pendidikan yaitu hal sangat penting terkait dengan pandangan, keyakinan, serta evaluasi personal atas diri sendiri. Hal ini pula termasuk di antaranya unsur fisik, karakter pribadi,

motivasi, kelemahan, kecerdasan, kegagalan, serta lain-lain. Apabila seorang pendidik punya konsep diri positif, jadi interaksi antara peserta didik serta pendidik akan berlangsung dalam nuansa edukatif serta harmonis. Sebaliknya, bila seorang pendidik punya konsep diri negatif, jadi tak akan muncul nuansa menyenangkan. Oleh sebab itu, sangat penting untuk terus memelihara, mengembangkan, serta menumbuhkan kondisi konsep diri ini, sebab hal itu bisa berkontribusi pada penumbuhan kinerja pendidik.

Konsep diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh berbagai ahli. Burns (1982) menyatakan bahwa konsep diri yang mencakup aspek emosional, intelektual, dan sosial berperan penting dalam membangun kepercayaan diri dan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu. Hal ini juga dipertegas oleh Greenhaus et al. (2010) yang menyatakan bahwa konsep diri yang positif mendorong individu untuk lebih proaktif dalam mencapai tujuan karier, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Penelitian tentang pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru telah pernah dilakukan sebelumnya oleh Ristanti (2022) yang menemukan bahwa konsep diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sumampouw et al. (2023) juga menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antar konsep diri terhadap kinerja guru. Semakin baik konsep diri dari seorang guru, maka kinerja guru akan meningkat.

2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

Emosi positif dirasakan pendidik atas pekerjaan serta kehidupan pribadinya disebut sebagai kepuasan kerja guru. Kebahagiaan ini bergantung pada berbagai kondisi, baik bersifat internal maupun eksternal. Menurut temuan Hasanah (2015), pemberian tugas punya pengaruh intrinsik atas kepuasan kerja guru. Memenuhi tanggung jawab dengan penuh semangat, perhatian, serta minat yaitu tanda komitmen. Lingkungan

bahagia, damai, serta menyenangkan sekadar bisa dituju jika setiap anggota staf sekolah—mulai dari administrasi hingga staf pendukung—berkontribusi untuk menciptakan ekosistem pembelajaran merangsang, ramah, serta kooperatif.

Selain itu, Hasanah (2015) mencantumkan sejumlah faktor eksternal, seperti masalah psikologis, sosial, fisik, serta ekonomi, berdampak pada kepuasan kerja. Hubungan sosial di antara anggota organisasi, relasi dengan direktur serta atasan langsung, karyawan menjalankan berbagai peran pekerjaan, serta kerja sukarela semuanya dianggap sebagai unsur psikologis. Aspek fisik tempat kerja terkait dengan kondisinya. Pertimbangan finansial melingkupi skala gaji serta cakupan tunjangan ditawarkan.

Kepuasan kerja guru pula bisa dipahami sebagai kondisi emosional muncul dari perbandingan antara besaran imbalan diterima dengan besaran imbalan diharapkan. Di sisi lain, kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan dituju lewat penyelesaian tugas-tugas tertentu. Hal ini bisa dilihat dalam presentasi kelompok serta personal serta mewakili hasil kerja pendidik dalam hal kuantitas serta mutu. Kompetensi tingkat tinggi, dorongan untuk bekerja keras, kompensasi adil, serta pandangan positif atas masa depan semuanya diperlukan agar seorang guru bisa berfungsi dengan baik.

Rahmasari serta Hastuti (2023) mengklaim bahwasannya ada relasi langsung antara kinerja guru serta kebahagiaan kerja. Hal ini menampakkan bahwasannya kinerja instruktur cenderung meningkat seiring dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Di sisi lain, kepuasan kerja lebih rendah dikaitkan dengan kinerja lebih buruk. Kemampuan guru untuk menguasai konten pendidikan, mengembangkan strategi pengajaran kreatif, merancang rencana pelajaran, mengelola kelas dengan cara efektif, serta memenuhi tanggung jawab profesional mereka cenderung meningkat ketika mereka merasa bahwasannya mereka diberi kompensasi adil, punya kesempatan untuk pertumbuhan profesional, menerima dukungan dari

atasan mereka, menikmati tunjangan, serta diakui atas upaya mereka. Mereka pula cenderung mengikuti kebijakan ditetapkan, berkolaborasi dengan rekan kerja mendukung, mengerjakan tugas selaras dengan keterampilan mereka, serta mengalami komunikasi efektif dalam ekosistem sekolah.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh berbagai ahli. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh Luthans (2011), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja, di mana pegawai yang puas memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Herzberg (1968) dalam *Two-Factor Theory* menegaskan bahwa faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih baik.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Dadang (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian dari Ahmadiansyah (2016) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru, semakin baik kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

3. Hubungan Konsep Diri dan Kepuasan Kerja Secara Simultan dengan Kinerja Guru

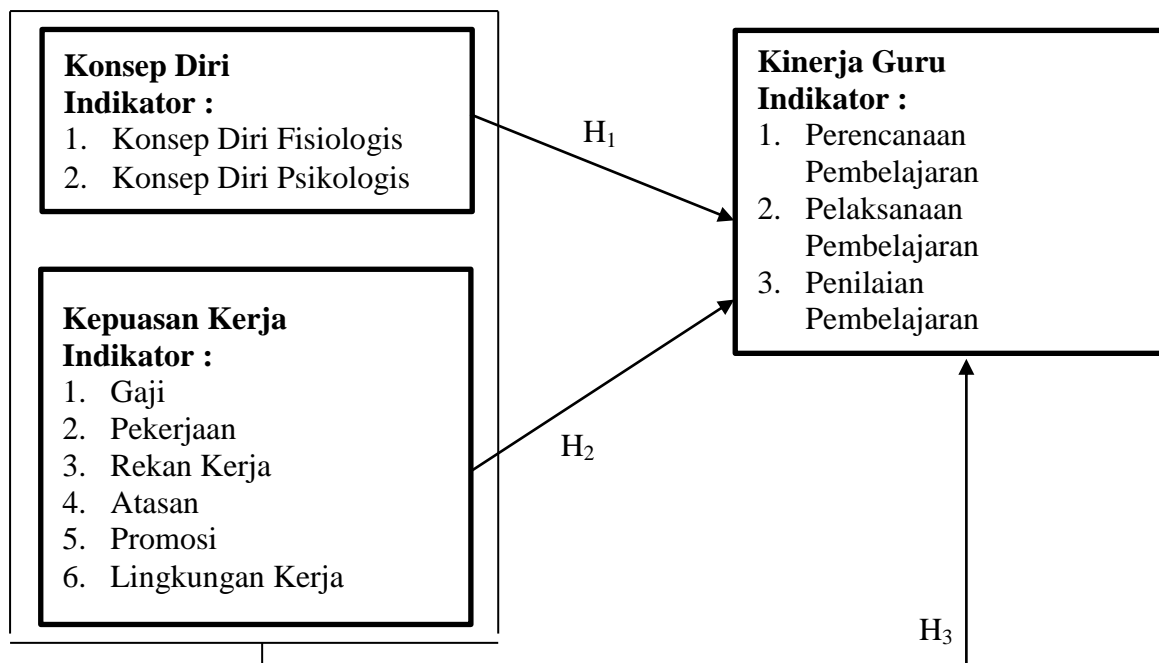
Kinerja guru merujuk pada sikap serta perilaku ditunjukkan oleh pengajar disaat mengupayakan tugasnya. Pada saat berkegiatan guru harus bisa melakukan evaluasi diri jika terdapat hal-hal menjadi kendala saat mengupayakan tugas itu. Evaluasi atas kinerja sangat penting untuk perbaikan dengan harapan kinerja guru itu bisa meningkat. Peningkatan kinerja ini diharapkan bisa dituju lewat pengembangan konsep diri.

Ada berbagai faktor berdampak pada pencapaian kinerja guru. Terkait dengan penelitian ini, terdapat dua variabel primer berpengaruh, yaitu konsep diri serta kepuasan kerja. Seperti dijabarkan oleh Herawato (2017) bahwasannya konsep diri serta kepuasan kerja memberi pengaruh atas kinerja guru dengan cara langsung.

Konsep diri kuat bisa menghasilkan komitmen tinggi dalam mengupayakan tanggung jawab sebagai seorang guru pada akhirnya berkontribusi pada penumbuhan kinerja. Dengan meningkatnya konsep diri, kinerja guru pula akan meningkat. Oleh sebab itu, bisa diasumsikan bahwasannya terdapat pengaruh positif antara konsep diri serta kepuasan kerja akan menyerahkan dampak atas kinerja guru.

Selain itu, menurut Manan et al. (2023) menyatakan unsur finansial pula yaitu faktor penting mendukung kepuasan kerja sebab finansial sangat berhubungan dengan jaminan hidup serta kesejahteraan guru. Hal ini termasuk di antaranya sistem penggajian, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas disediakan, serta kesempatan untuk promosi. Jika faktor-faktor itu bisa memenuhi harapan guru, jadi kepuasan kerja tinggi akan berimplikasi pada penumbuhan kinerja guru.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwasannya, berkenaan dengan kinerja guru, konsep diri serta kepuasan kerja punya relasi positif serta signifikan. Jadi, seperti ditunjukkan pada bagan terlampir, terdapat korelasi positif serta kuat antara kinerja guru dengan konsep diri serta kebahagiaan kerja.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir sudah dipaparkan di atas, jadi terdapat rumusan hipotesis penelitian antara lain :

- H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara konsep diri atas kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.
- H_2 : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja atas kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.
- H_3 : Terdapat pengaruh signifikan antara konsep diri serta kepuasan kerja dengan cara simultan atas kinerja guru SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian korelasi, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu teknik dipakai untuk menguji gagasan objektif dengan melihat korelasi antara berbagai variabel, menurut Creswell W.J. & W.J. (2018). Setelah variabel-variabel itu diteliti dengan metode penelitian korelasional, kuantitas data bisa dinilai memakai prosedur statistik. Menurut Supriadi (2019), perangkat statistik dipakai dalam metodologi penelitian korelasional untuk mengevaluasi relasi antara dua variabel ataupun lebih.

Variabel dipakai dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas serta variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu konsep diri serta kepuasan kerja sedangkan variabel terikat yaitu kinerja guru. Penelitian ini akan menguji sejauh mana pengaruh konsep diri serta kepuasan kerja atas kinerja guru di SMPN Se Kecamatan Gunung Talang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diupayakan pada 7 SMPN Negeri berada di Kecamatan Gunung Talang, Sumatera Barat. SMPN ini dimulai dari SMPN 1, SMPN 2, SMPN 3, SMPN 4, SMPN 5, SMPN 6 serta SMPN 7 Gunung Talang. Tempat ini dipilih sebab belum ada penelitian sebelumnya menginvestigasi relasi antara konsep diri serta kepuasan kerja atas kinerja guru di sekolah ini.

Selanjutnya, penelitian akan dikerjakan pada bulan Maret hingga Desember 2024 untuk mengumpulkan data relevan serta menyerahkan informasi relevan dalam penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018) menerangkan bahwasannya populasi merujuk pada kumpulan objek ataupun subjek dengan karakteristik serta kuantitas sudah ditetapkan oleh peneliti untuk keperluan pembelajaran serta pengambilan kesimpulan. Populasi penelitian pada penelitian ini yaitu keseluruhan guru SMPN Se-Kecamatan Gunung Talang terdiri atas 7 sekolah sebesar 122 Orang. Terkait jumlah guru dimasing – masing sekolah bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1
Sebaran Guru SMPN Se-Kecamatan Gunung Talang

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru ASN
1	SMPN 1 Gunung Talang	16
2	SMPN 2 Gunung Talang	32
3	SMPN 3 Gunung Talang	16
4	SMPN 4 Gunung Talang	17
5	SMPN 5 Gunung Talang	18
6	SMPN 6 Gunung Talang	16
7	SMPN 7 Gunung Talang	7
Jumlah		122

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

2. Sampel

Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti memakai random sampling, Sampel menurut Danuri & Maisaroh, (2019) yaitu bagian dari populasi dipilih untuk penelitian ataupun bisa pula dianggap sebagai versi miniatur dari populasi. Salah satu persyaratan primer untuk sampel yaitu bahwasannya sampel itu mesti representatif, maknanya bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel representatif yaitu sampel anggotanya bisa dipilih dengan cara acak ataupun random.

Teknik pengambilan sampel dipakai pada penelitian ini yaitu *Simple Random Sampling* ataupun sampel acak sederhana. *Simple Random* Selama populasi dianggap homogen, pengambilan sampel yaitu metode penyeleksian sampel untuk penelitian di mana setiap anggota populasi punya peluang sama untuk dipilih sebagai sampel, terlepas dari strata sudah ada dalam populasi itu (Himawati, 2020). Ini yaitu teknik

statistik basis banyak dipakai sebab kemudahan penggunaannya serta kapasitasnya untuk menghasilkan sampel dengan cara akurat mencerminkan populasi.

Dengan memakai tingkat kesalahan dibolehkan senilai 10%, sampel dari populasi dipilih untuk penelitian ini. Rumus Slovin dipakai untuk menentukan ukuran sampel untuk respons, seperti ditunjukkan pada ilustrasi di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1+(N(d)^2)}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d : Margin Kesalahan (10%)

Dalam persamaan Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $d = 0,01$ (1%)

Nilai $d = 0,05$ (5%)

Nilai $d = 0,10$ (10%)

$$n = \frac{122}{1+(122 \times 0,05^2)} = \frac{122}{1+0,305} = 93,48$$

Jadi, sampel dipakai dalam penelitian ini sebesar 93,48 dibulatkan menjadi 94 individu. Sampel dalam penelitian ini sebesar 94 individu responden tergolong sebagai guru SMPN Kecamatan Gunung Talang.

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh jumlah sampel masing – masing sekolah yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Distribusi Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Proporsi	Jumlah Sampel
1	SMPN 1 Gunung Talang	16	$(100/122) \times 16$	12
2	SMPN 2 Gunung Talang	32	$(100/122) \times 32$	25
3	SMPN 3 Gunung Talang	16	$(100/122) \times 16$	12
4	SMPN 4 Gunung Talang	17	$(100/122) \times 17$	13
5	SMPN 5 Gunung Talang	18	$(100/122) \times 18$	14

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Proporsi	Jumlah Sampel
6	SMPN 6 Gunung Talang	16	$(100/122) \times 16$	12
7	SMPN 7 Gunung Talang	7	$(100/122) \times 7$	6
Jumlah Sampel				94

Sumber : Data diolah Peneliti,2024

Berdasarkan Tabel 3.2 bisa diperoleh jumlah sampel diteliti yaitu 94 responden. Adapun batasan responden yaitu guru-guru tetap sudah bekerja selama lebih dari tiga tahun di sekolah menengah pertama negeri terletak di tujuh sekolah berbeda di Kecamatan Gunung Talang.

D. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner konsep diri, kuesioner kepuasan kerja, serta alat penilaian kinerja guru SMPN di Kabupaten Gunung Talang. Sugiyono (2018) mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik yang efektif untuk menentukan variabel yang akan diukur. Berdasarkan hasil lembar observasi, variabel kinerja guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang dievaluasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket kuesioner (angket) Sugiyono (2018) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

1. Penyusunan Angket

Langkah-langkah menyusun sebuah angket penilaian adalah sebagai berikut:

a. Menentukan tujuan angket

Dengan menentukan tujuan angket terlebih dahulu memberikan arahan dalam penelitian ini, mendapatkan item-item pertanyaan sesuai dengan komponen-komponen yang ada pada angket. Tujuan dari penyusunan angket yaitu menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan program pendidikan guru penggerak dan disiplin kerja terhadap kompetensi pedagogik guru.

b. Menyusun matrik/spesifik data atau menyusun indikator

Hal ini dimaksudkan untuk menjelaskan permasalahan yang dituangkandalam angket termasuk batasan konsep yang diteliti.

c. Menentukan skala nilai setiap alternatif jawaban

Berdasarkan pada teori yang disampaikan Sugiyono (2013), yang menyatakan bahwa skala likert adalah model skala penilaian bisa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena lain. Interval skor respon dipilih oleh 5 angka Butir-butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tak setuju), serta STS (sangat tak setuju), membentuk kerangka acuan penyusunan pernyataan-pernyataan itu. Setiap jawaban diberi besaran sebagai berikut: SS = 5 (intensitas 81%-100%); S = 4 (intensitas 61%-80%); CS = 3 (intensitas 41%-60%); TS = 2 (intensitas 21%-40%); serta STS = 1 (intensitas (0-20%)

d. Menyusun kisi-kisi angket

Menyusun kisi-kisi angket dengan tujuan agar dalam penyusunan butir-butir item angket dapat menyebar ke seluruh variabel maupun indikator dan sub indikator yang telah ditetapkan. Kisi-kisi instrumen variabel kinerja guru SMPN Kecamatan Gunung Talang bisa dilihat pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 3
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item	
			Positif	Negatif
Kinerja guru	1) Perencanaan Pembelajaran	a) Memformulasikan tujuan pembelajaran modul ajar sesuai alur tujuan pembelajaran dan karakteristik peserta didik	1, 2	31, 32
		b) Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	3, 4, 5	33, 34

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item	
			Positif	Negatif
		c) Merencanakan kegiatan pembelajaran efektif	6, 7	35, 36
		d) Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran	8, 9, 10	37, 38
	2) Pelaksanaan Pembelajaran	a) Memulai pembelajaran dengan efektif	11, 12	39, 40
		b) Menguasai materi pelajaran	13, 14	41, 42
		c) Menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran efektif	15, 16	43, 44
		d) Memanfaatkan sumber belajar/media belajar	17, 18	45, 46
		e) Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa	19, 20	47, 48
		f) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat	21, 22	49, 50
		g) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif	23, 24	51, 52
	3) Penilaian Pembelajaran	a) Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar	25, 26	53, 54
		b) Menggunakan strategi dan metode penilaian memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi	27, 28	55, 56

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item	
			Positif	Negatif
		tertentu sesuai modul ajar		
		c) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.	29, 30	57, 58
Jumlah			30	28

Sumber: Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia 22 tahun 2006

Alat penelitian berbasis pada skala likert dipakai untuk menguji variabel konsep diri guru SMPN di Kabupaten Gunung Talang. Responden diminta untuk mengisi instrumen berupa pernyataan-pernyataan bersumber dari indikator-indikator variabel penelitian. Lima kemungkinan jawaban untuk setiap item dalam kerangka kerja—SS (sangat setuju), S (setuju), CS (Cukup setuju), TS (Tidak setuju), serta STS (sangat tidak setuju)—dipakai untuk menghasilkan pernyataan-pernyataan itu. Nilai-besaran berikut diserahkan untuk setiap pilihan jawaban: SS = 5 (intensitas 81%-100%); S = 4 (intensitas 61%-80%); KS = 3 (intensitas 41%-60%); TS = 2 (intensitas 21%-40%); serta STS = 1 (intensitas 0-20%). Berikut ini yaitu struktur alat penelitian dipakai untuk mengukur konsep diri guru SMPN di Kabupaten Gunung Talang:

Tabel 3. 4
Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item		
			Positif	Negatif	
Konsep Diri	1) Konsep diri yang menyangkut fisiologis	a) Konsep diri yang menyangkut materi	1, 2	13, 14	
		b) Konsep diri yang menyangkut penampilan	3, 4	15, 16	
	2) Konsep diri menyangkut psikologis	a) Konsep diri yang menyangkut sosial	5, 6	17, 18	
		b) Konsep diri yang menyangkut emosi	7, 8	19, 20	
		c) Konsep diri yang menyangkut moral	9, 10	21, 22	
		d) Konsep diri yang menyangkut kognitif	11, 12	23, 24	
	Jumlah			12	12

(Hurloc ;(2010)

Instrumen dipakai untuk mengukur variabel-variabel berhubungan dengan kepuasan kerja di SMPN Kecamatan Gunung Talang yaitu instrumen berbasis pada skala Likert. Instrumen ini dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan diisi oleh responden serta diambil dari indikator-indikator variabel penelitian. Butir-butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), CS (Cukup setuju), TS (tak setuju), serta STS (sangat tak setuju), membentuk kerangka acuan penyusunan pernyataan-pernyataan itu. Setiap jawaban diberi besaran sebagai berikut: SS = 5 (intensitas 81%-100%); S = 4 (intensitas 61%-80%); CS = 3 (intensitas 41%-60%); TS = 2 (intensitas 21%-40%); serta STS = 1 (intensitas (0-20%). Tabel 3.5 di bawah ini menyajikan landasan instrumen kepuasan kerja SMPN Kecamatan Gunung Talang.

Tabel 3. 5
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item	
			Positif	Negatif
Kepuasan Kerja	1) Gaji	a) Gaji yang diterima	1	11
		b) Keseuaian gaji yang dibayar	2	12
	2) Deskripsi pekerjaan	a) Kemudahan melaksanakan pekerjaan	3	13
		b) Menunjang suatu pekerja	4	14
	3) Atasan.	a) Kebijakan atasan	5	15
		b) Keputusan yang diambil	6	16
	4) Promosi.	a) Kesempatan promosi	7	17
		b) Ketentuan promosi	8	18
	5) Lingkungan kerja	a) Kebersihan	9	19
		b) Saran	10	20
Jumlah			10	10

(Mohammad Manan,; 2023)

e. Merumuskan item angket

Berdasarkan kisi-kisi instrumen penelitian yang telah disusun, peneliti dapat merancang dan mengembangkan indikator untuk setiap variabel penelitian. Indikator-indikator tersebut kemudian diuraikan menjadi butir-butir pernyataan spesifik yang dirancang sesuai dengan acuan dan struktur yang terdapat pada kisi-kisi instrumen penelitian, sehingga memastikan relevansi dan keterpaduan dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai.

f. Validitas angket

Salah satu langkah untuk mendapatkan instrumen yang valid adalah dengan menguji validitas konstruknya. Pengujian validitas konstruk ini didukung oleh pernyataan (Sugiyono, 2013) dalam bukunya, yang menyebutkan bahwa jika instrumen penelitian yang digunakan berbentuk non-tes, maka instrumen tersebut cukup diuji validitas konstruknya. Setelah instrumen disusun berdasarkan teori-teori

yang relevan, peneliti akan mengonsultasikan instrumen tersebut kepada para ahli (judgement experts) yang terdiri dari dua pakar bergelar doktor yaitu Dr.H.Asmendri,M.Pd dan Dr.David, M.Ag serta seorang kepala sekolah yaitu Hisda Sulfidesnita, M.Pd. Para ahli ini memberikan saran, masukan, dan perbaikan terhadap instrumen yang telah disusun. Saran dan masukan yang diberikan oleh tiga orang validator adalah: Pisahkan butir angket yang terdapat dua pernyataan yang berbeda,perbaiki kesalahan penulisan, perhatikan titik koma dan spasi, tidak memakai kata merasa, jarang hanya serta penggunaan kata saduran harus dimiringkan.

g. Uji coba Instrument (angket)

Tahap selanjutnya peneliti melakukan uji coba instrumen angket pada Guru se-kecamatan gunung talang. Uji coba dilakukan pada tanggal 03 – 07 Desember 2024. Angket dipakai untuk mendapatkan data terkait dengan kepuasan kerja guru SMPN Kecamatan Gunung Talang. Uji coba instrumen diupayakan untuk memperoleh instrumen valid serta reliabel dengan mempertimbangkan derajat validitas, reliabilitas, serta sejauh mana responden bisa menginterpretasikan indikator pernyataan. Responden dipilih untuk studi uji coba ini tak termasuk dalam sampel studi. Hasil uji coba angket dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan hasil sebagai berikut:

1) Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan setelah uji coba instrumen.. Hasil uji coba instrumen dianalisis korelasi product moment menggunakan SPSS versi 25. Pengambilan keputusan item yang dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai Sig $< 0,05 =$ Valid dan nilai Sig $< 0,05 =$ Tidak Valid dengan Sig. 5% (N=30) $r_{tabel} :0,361$ (Purnomo et al., 2016).

Langkah-langkah uji validitas instrumen melibatkan serangkaian tahapan, mulai dari pembuatan instrumen merujuk pada

teori, hingga hasil uji coba instrumen dikonsultasikan kepada pembimbing untuk perbaikan (*expert validity*). Selanjutnya, untuk memastikan butir-butir valid, diupayakan analisis korelasi antara skor butir dengan skor total memakai persamaan *correlation product*

Kriteria dipakai untuk menentukan validitas butir soal dengan cara membandingkan besaran r_{xy} serta r_{tabel} . Keputusannya jika $r_{xy} > r_{tabel}$ jadi item dikatakan valid pada taraf $\alpha=0,05$.

Tabel 3. 6
Kriteria Koefisien Korelasi Validitas

Koefisien Korelasi	Interpretasi
$0,90 < r_{xy} < 1,00$	Derajat validitasnya sangat tinggi
$0,70 < r_{xy} < 0,90$	Derajat validitasnya tinggi (baik)
$0,40 < r_{xy} < 0,70$	Derajat validitasnya sedang
$0,20 < r_{xy} < 0,40$	Derajat validitasnya rendah
$0,00 < r_{xy} < 0,20$	Derajat validitasnya sangat rendah

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dilakukan setelah melakukan uji coba angket dengan delapan orang responden yang tidak termasuk sampel. Pada penelitian ini terdapat 122 orang guru di Kecamatan Gunung Talang, yang mana jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian berjumlah 94 orang. Jadi 28 guru yang dijadikan sebagai responden uji coba instrument penelitian ialah guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang yang tidak tergolong sampel. Maka untuk melakukan uji validitas peneliti menggunakan r tabel 0,3. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 6, 7, 8, dan 9. Berdasarkan hasil uji validitas ditemukan data berikut:

Tabel 3. 7
Hasil Uji Instrumen Validitas Penelitian

No	Variabel	Valid	Tidak Valid	
		Jumlah	Jumlah	No Item
1	Kinerja Guru (Y)	48	10	3, 7, 20, 24, 26, 31, 35, 37, 45, 48
2	Konsep Diri (X1)	21	3	2, 11, 17
3	Kepuasan Kerja (X2)	17	3	1, 12, 18

2) Reliabilitas Instrumen

Rumus Cronbach-Alpha yaitu persamaan dipakai untuk menghitung koefisien reliabilitas untuk bentuk deskriptif. Jika besaran r diestimasi lebih tinggi ataupun sama dengan besaran r tabel, instrumen itu dianggap reliabel. Perhitungannya memakai persamaan sebagai di bawah ini (Adler & Parmryd, 2010).

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) + \left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- N = Banyak butir soal (item)
- $\Sigma\sigma^2$ = Jumlah variansi butir soal
- σ^2 = Varians total

Untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen dipakai tolak ukur ditetapkan (Darman et al., 2019) pada tabel berikut:

Tabel 3. 8
Interpretasi Koefesien Korelasi Reliabilitas

Interval	Interpretasi
$0,80 \leq r_{11} < 1,00$	Reliabilitas Sangat tinggi
$0,60 \leq r_{11} < 0,80$	Reliabilitas tinggi
$0,40 \leq r_{11} < 0,60$	Reliabilitas sedang (Cukup)
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Reliabilitas rendah
$r_{11} \leq 0,20$	Reliabilitas sangat rendah

Untuk mengukur reliabelitas atau tidaknya variabel tersebut maka peneliti menggunakan rumus cronbach alpha. Sebuah variabel bersifat reliabelitas jika nilai cronbach alpha (α) > 0.60. maka tingkat kepercayaan atau reliabelitas suatu variabel dapat ditentukan dengan menggunakan skala reliabelitas variabel. Berikut uraiannya:

Tabel 3. 9
Hasil Uji Instrumen Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	0,926	0,6	Reliabel
2	Konsep Diri (X1)	0,847	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,871	0,6	Reliabel

E. Teknik Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner yaitu teknik dipakai dalam penelitian ini untuk memperoleh data. Kuesioner disebarakan yaitu berskenaan dengan kinerja guru, konsep diri, serta kepuasan kerja. Angket itu dirancang didasarkan kisi-kisi dengan indikator serta sub-indikator sudah ditetapkan. Responden akan diserahkan 5 pilihan jawaban, SS (sangat setuju); S (setuju); KS (kurang setuju); TS (tak setuju); serta STS (sangat tak setuju). Masing-masing jawaban itu bernilai sebagai berikut: SS = 5; S = 4; KS = 3; TS = 2 serta STS = 1. Peneliti akan menyebarkan angket ini di SMPN Kecamatan Gunung Talang.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

Menurut (Ferdinand, 2018), analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang terkumpul dalam penelitian. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti dapat dikembangkan dengan angka indeks.

2. Analisis Inferensial

Analisis regresi pada data penelitian tak bisa diupayakan tanpa terlebih dahulu melewati uji asumsi klasik. Uji asumsi standar dipakai dalam penelitian ini melingkupi uji multikolinearitas, normalitas, serta linearitas. Peneliti akan mengolah data penelitian memakai SPSS Versi 25 untuk memudahkan analisis data.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk memahami apakah data berdistribusi normal. Untuk melakukan uji ini dipakai informasi survei berkenaan dengan kinerja pekerja, motivasi kerja, disiplin, serta komunikasi. Metode penilaian normalitas dipakai yaitu uji Kolmogorov-Smirnov (z). Peneliti memakai ambang batas signifikansi 0,05 untuk uji normalitas. Artinya, sampel dianggap berdistribusi normal jika hasil uji untuk setiap variabel menghasilkan besaran lebih besar dari 0,05. Berikut teori diteliti:

H_0 : Sampel bersumber dari populasi berdistribusi normal

H_1 : Sampel tak bersumber dari populasi berdistribusi normal

Dengan asumsi bahwasannya data terdistribusi normal, hipotesis nol (H_0) dinyatakan benar. Hal ini menampakkan bahwasannya data dimaksud punya besaran lebih besar dari 0,05 yaitu taraf signifikansi. Sebaliknya, jika besaran data kurang dari 0,05, hal ini menampakkan bahwasannya sampel tak diambil dari populasi terdistribusi normal, mengakibatkan penolakan H_0 serta penerimaan hipotesis alternatif (H_1). Peneliti mengolah data memakai SPSS Versi 25.

b. Uji Linearitas

Untuk memastikan apakah ada relasi linier antara variabel independen serta dependen, uji linieritas sangat penting. Uji Ramsey dipakai untuk melakukan uji ini. Analisis diupayakan memakai persamaan regresi komparatif, serta besaran R^2 bisa dipakai untuk mengevaluasi hasilnya. Hasil persamaan ini kemudian dibandingkan dengan hasil regresi pertama, beserta justifikasi berikut:

H_0 : Tidak ada kesalahan spesifikasi atas model linear

H_1 : terdapat kesalahan spesifikasi atas model linear

$\alpha = 0.05$ ataupun 5%

Statistik Uji:

$$F = \frac{\frac{R_{new}^2 - R_{old}^2}{m}}{\left(\frac{1 - R_{new}^2}{(n - k)} \right)}$$

Keterangan :

m = Jumlah variabel bebas baru masuk

k = Banyaknya parameter dalam persamaan regresi pembanding

n = Jumlah data

Kriteria Uji:

H_0 ditolak, jika F hitung $>$ F tabel

Peneliti akan memakai aplikasi SPSS Versi 25 dalam menganalisis data penelitian. Kriteria pengujian data dengan memakai aplikasi SPSS, sebagai berikut:

- 1) Jika Sig. Linearity $<$ 0.05 maknanya terdapat relasi linear antara variabel terikat serta variabel bebas.
- 2) Jika Sig. Deviation From Linearity $>$ 0.05 maknanya tak terdapat relasi linear linear antara variabel terikat serta variabel bebas.

3. Uji Hipotesis

Untuk hipotesis pertama, kedua, serta ketiga, pengujian hipotesis penelitian ini memakai uji parsial (uji-t). Sedangkan untuk hipotesis keempat, akan memakai pengujian simultan (uji-F). Untuk memahami bagaimana kinerja guru SMPN di Kabupaten Gunung Talang dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja serta konsep diri, pengujian hipotesis sangat penting.

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menyelidiki relasi signifikan antara variabel. Toleransi kesalahan senilai 5% ditunjukkan oleh tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$) dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini. Untuk hipotesis pertama serta kedua, pengujian hipotesis dalam penelitian

ini akan memakai uji parsial (uji-t), sedangkan pengujian simultan (uji-F) akan dipakai untuk mengevaluasi hipotesis ketiga. Hasil uji hipotesis sangat penting dalam menetapkan bagaimana dedikasi guru serta pemantauan akauntuks memengaruhi mutu pengajaran.

Tujuan pengujian hipotesis ini yaitu untuk menyelidiki relasi penting antara variabel-variabel. Ambang signifikansi dipakai dalam penelitian ini yaitu 0,05 ($\alpha = 0,05$), ataupun 5%. Hal ini menampakkan bahwasannya toleransi penelitian atas kesalahan ditetapkan senilai 5%.

a. Uji Parsial (t-test)

Uji t, pula dikenal sebagai pengujian parsial, dipakai untuk menentukan relasi antara variabel independen serta dependen. Rumus di bawah ini bisa dipakai untuk melakukan pengujian ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi person

n = Jumlah sampel

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan $\alpha = 0.05$, ini diupayakan untuk melakukan uji dua pihak.

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maknanya H_0 ditolak

Adanya pengaruh signifikan, menyiratkan relasi ataupun pengaruh substansial dari variabel independen atas variabel dependen, ditunjukkan jika hipotesis nol (H_0) ditolak. Di sisi lain, penerimaan H_0 menampakkan bahwasannya variabel independen tak punya dampak nyata atas variabel dependen. Uji hipotesis satu sisi serta dua sisi dipakai untuk pengujian ini. Peneliti akan melakukan pengujian parsial untuk penelitian ini memakai SPSS Versi 25.

b. Uji Simultan (F-test)

Pengujian ini diupayakan untuk melihat pengaruh signifikan antara beberapa variabel independen serta dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menguji pengaruh supervisi untuk kepala sekolah serta komitmen guru atas mutu pembelajaran berfungsi sebagai variabel terikat. Pengujian ini bisa diupayakan dengan memakai persamaan, sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F_h = Nilai uji F

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen ataupun variabel bebas

n = Jumlah sampel

Untuk melihat pengaruhnya, peneliti akan memakai tingkat kesalahan 0.05. uji F diupayakan dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maknanya H_0 ditolak.

Adanya pengaruh signifikan antara variabel ditunjukkan jika hipotesis nol (H_0) ditolak. Di sisi lain, jika H_0 diterima, ini menyiratkan bahwasannya variabel tak punya relasi jelas. SPSS Versi 25 dipakai oleh peneliti dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian simultan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam suatu penelitian dapat menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2019). Nilai untuk R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan nilai koefisien determinasi yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independen sebagian besar mampu menerangkan variasi variable dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Penelitian Secara Deskriptif

Penelitian ini dilakukan di Guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Pada penelitian ini terdapat populasi sebanyak 122 guru dengan jumlah sampel sebanyak 94 Guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Data pada penelitian ini diperoleh dari tiga variabel, yang mana satu variabel bebas (Y) yaitu kinerja guru dan duavariabel terikat yang terdiri dari X_1 yaitu konsep diri dan X_2 yaitu kepuasan kerja.

Berdasarkan ANBK, sebagian besar sekolah menengah pertama (SMPN) di Kecamatan Gunung Talang menunjukkan penurunan dalam hasil ANBK, yang menunjukkan adanya penurunan mutu pembelajaran. Hal ini sangat mungkin disebabkan oleh rendahnya kinerja sebagian guru di SMPN tersebut. Kinerja guru yang rendah dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan hasil yang dicapai oleh peserta didik, yang pada gilirannya memengaruhi kompetensi guru itu sendiri dalam proses belajar mengajar. Namun, terdapat dua sekolah yang menunjukkan kenaikan skor ANBK, yaitu SMPN 2 dengan skor 6,67 dan SMPN 6 dengan skor 8,89. Hal ini bisa jadi menunjukkan bahwa ada faktor atau upaya tertentu di kedua sekolah tersebut yang mempengaruhi kinerja guru dan hasil pembelajaran peserta didik. Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada keberhasilan dua sekolah ini untuk dapat diterapkan di sekolah-sekolah lain dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan di Kecamatan Gunung Talang.

Dari penyebaran data terdapat Tujuh SMP di Kecamatan Gunung Talang yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu SMPN 1, SMPN 2, SMPN 3, SMPN 4, SMPN 5, SMPN 6, dan SMPN 7 Gunung Talang. Jumlah guru di masing-masing sekolah bervariasi, dengan SMPN 2 Gunung Talang

memiliki jumlah guru terbanyak yaitu 32 orang, sementara SMPN 7 Gunung Talang memiliki jumlah guru paling sedikit dengan hanya 7 orang. Total jumlah guru di ketujuh sekolah ini mencapai 122 orang.

Setelah melakukan uji validitas angket dengan tiga orang validator peneliti melakukan penyebaran angket yang bersifat uji coba kepada 28 orang responden yang masuk pada populasi penelitian, tetapi tidak masuk pada kategori sampel penelitian. Setelah melakukan uji coba angket peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 25 terhadap data uji coba yang di dapatkan. Secara singkat peneliti akan mendeskripsikan data tiga variabel yang didapatkan dari 94 orang responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Berikut uraiannya:

Tabel 4. 1
Deskripsi Data Variabel Penelitian

Statistik	Konsep Diri (X₁)	Kepuasan Kerja (X₂)	Kinerja Guru (Y)
Skor Total	6518	5353	15697
Skor Tertinggi	88	72	197
Skor Terendah	45	48	139
Skor Rata-rata	69,34	56,95	166,99
Standar Deviasi	7,92	5,56	12,88
Modus	67	53	166
Median	68	56	167

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas maka nilai data statistik yang disajikan meliputi data skor total, skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata, nilai standar deviasi, modus, dan median. Maka untuk data pertama dari ketiga variabel yaitu data skor total masing-masing variabel. Variabel yang pertama yaitu variabel terikat (Y) kinerja guru skor totalnya 15697. Yang kedua variabel bebas (X₁) konsep diri, skor totalnya 6518. Yang ketiga variabel bebas (X₂) kepuasan kerja, skor totalnya 5353. Dari ketiga variabel tersebut skor total tertinggi terdapat pada variabel terikat (Y) kinerja guru yaitu 15697. Dan sebaliknya skor total terendah terdapat pada

variabel bebas (X2) kepuasan kerja yaitu 5353. Karena butir pernyataan variabel kemampuan komunikasi pegawai berjumlah 48 butir lebih banyak dari butir pernyataan variabel konsep diri yang berjumlah 21 butir dan kepuasan kerja yang hanya berjumlah 17 butir pernyataan.

Data statistik yang ke dua yaitu skor tertinggi. Skor tertinggi dari variabel konsep diri, kepuasan kerja dan kinerja guru ialah 88,72 dan 197. Selanjutnya data statistic yang ketiga ialah skor terendah. Skor terendah dari variabel konsep diri, kepuasan kerja dan kinerja guru ialah 45, 48, 139. Selanjutnya data statistik yang keempat ialah nilai rata-rata. Nilai rata-rata dari variabel konsep diri, kepuasan kerja, dan kinerja guru ialah 69,34 56,95 dan 166,99.

Selanjutnya data statistik yang kelima ialah standar deviasi. Nilai standar deviasi dari variabel konsep diri, kepuasan kerja, dan kinerja guru ialah 7,92, 5,56 dan 12,99. Standar deviasi adalah cerminan dari rata-rata penyimpangan data dari mean. Jika nilai standar deviasi lebih besar dari mean maka mean tersebut tidak dapat menggambarkan atau mewakili dari keseluruhan data. Namun sebaliknya jika nilai standar deviasi yang diperoleh kecil dari mean, maka mean dapat digunakan sebagai representasi dari keseluruhan data.

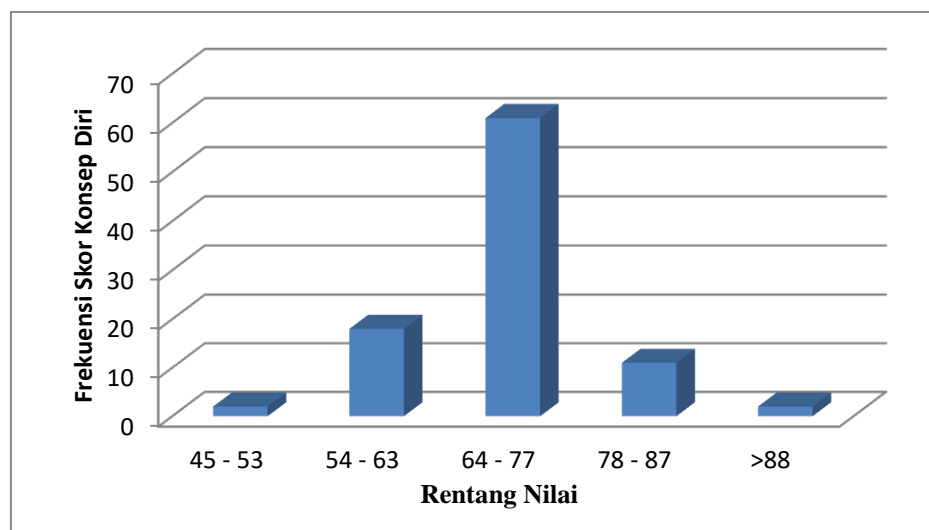
Data statistik yang keenam ialah modus. Modus adalah skor yang sering muncul pada data di masing-masing variabel. Maka modus dari variabel konsep diri, kepuasan kerja, dan kinerja guru ialah 67, 53 dan 166. Data statistik yang ketujuh ialah median. Median merupakan nilai tengah pada masing- masing data skor penelitian maka median dari variabel konsep diri, kepuasan kerja dan kinerja guru ialah 68, 56 dan 167.

Selanjutnya kita akan melihat data distribusi frekuensi skor untuk variabel konsep diri, kepuasan kerja dan kinerja guru. Data distribusi frekuensi skor berguna untuk melihat hasil dari pelaksanaan konsep diri, kepuasan kerja serta kinerja guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang, apakah sudah tergolong sangat baik, baik, sedang, kurang baik, atau tidak baik. Data frekuensi ini disajikan dalam bentuk tabel. Jadi tabel data

distribusi frekuensi adalah daftar yang memuat susunan data menurut kategori tertentu atas kelas interval tertentu. Berikut uraiannya

a. Variabel Konsep Diri (X_1)

Berdasarkan data empiris pada tabel 4.1 skor total pengisian angket pada variabel konsep diri berjumlah 6518, rata-rata berjumlah 69,34, dan standar deviasinya 7,92. Maka dapat peneliti amati bahwasanya nilai standar deviasinya lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Maka nilai rata-rata dapat menginterpretasikan atau menggambarkan keseluruhan data variabel konsep diri. berikut peneliti akan menyajikan hasil distribusi frekuensi skor untuk variabel konsep diri.



Gambar 4. 1
Histogram Konsep Diri

Gambar 4.1 merupakan sebaran data atau data yang telah diperoleh dari skor angket konsep diri skor dengan rentang 64 - 67 memiliki frekuensi paling banyak berjumlah 61 orang, sedangkan rentang skor ≥ 88 memiliki frekuensi paling kecil yaitu 2 orang.

Menurut Sudijono (2008) distribusi frekuensinya, skor kinerja dapat dibagi menjadi lima kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, kurang baik, dan tidak baik .

- Sangat Baik : (Mean + 1.5 Standar Deviasi) – ke atas
- Baik : (Mean + 0.5 Standar Deviasi) – (Mean + 1.5 Standar Deviasi)
- Sedang : (Mean - 0.5 Standar Deviasi) – (Mean + 0.5 Standar Deviasi)
- Kurang Baik : (Mean - 1.5 Standar Deviasi) – (Mean - 0.5 Standar Deviasi)
- Tidak Baik : (Mean - 1.5 Standar Deviasi) – ke bawah

Berikut peneliti menyajikan deskripsi data berdasarkan klasifikasi nilai dari masing-masing variabel. Berikut uraiannya:

Tabel 4.2
Klasifikasi Nilai Konsep Diri

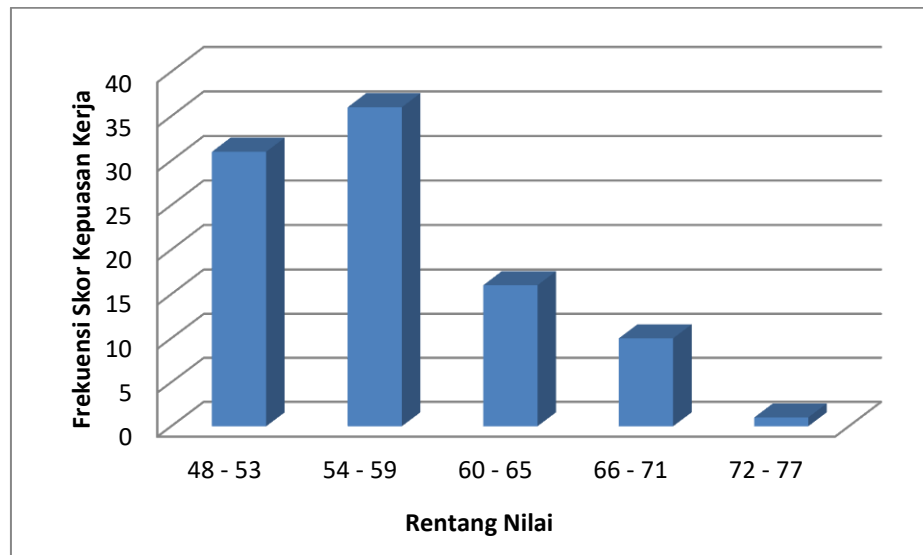
Kategori	Rentang	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Baik	>= 88	2	2,1%
Baik	78 - 87	11	11,7%
Sedang	64 - 77	81	64,9%
Kurang Baik	54 - 63	18	19,1%
Tidak Baik	45 - 33	2	2,1%

Tabel 4.2 menjelaskan tentang klasifikasi nilai variabel konsep diri, yang mana untuk kategori sangat baik persentasenya 2,1%, kategori baik persentasenya 11,7%, kategori sedang 64,9%, kategori kurang baik persentasenya 19,1%, dan kategori tidak baik persentasenya 2,1%. Dengan demikian nilai dominan pada variabel konsep diri adalah kategori sedang yaitu 64,9%. Dapat diartikan bahwa guru tersebut memiliki pemahaman atau pandangan yang cukup tentang dirinya, namun tidak sepenuhnya positif atau negatif. Artinya, guru tersebut mungkin merasa percaya diri dalam beberapa aspek profesinya, tetapi juga merasa ada ruang untuk perbaikan atau ketidakpastian dalam beberapa hal lainnya. Dalam konteks ini, guru mungkin memiliki kesadaran yang moderat tentang kemampuan, kekuatan, kelemahan,

serta peran sosialnya dalam mendidik siswa. Mereka mungkin merasa cukup kompeten, tetapi ada juga aspek yang mereka rasa perlu ditingkatkan, seperti keterampilan pengajaran, hubungan dengan siswa, atau pengelolaan kelas. Kategori ini menggambarkan keseimbangan antara keyakinan diri dan kesadaran akan area yang perlu dikembangkan.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan data empiris pada tabel 4.1 skor total pengisian angket pada variabel kepuasan kerja adalah 5353, rata-rata berjumlah 56.95, dan standar deviasinya 5.56. Maka dapat peneliti amati bahwasanya nilai standar deviasinya lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Maka nilai rata-rata dapat menginterpretasikan atau menggambarkan keseluruhan data variabel kepuasan kerja. Berikut peneliti akan menyajikan hasil distribusi frekuensi skor untuk variabel kepuasan kerja.



Gambar 4.2
Histogram Kepuasan Kerja

Gambar 4.2 merupakan sebaran data atau data yang telah diperoleh dari skor angket kepuasan kerja skor dengan rentang 54 - 59 memiliki frekuensi paling banyak berjumlah 36 orang, sedangkan rentang skor 72 - 77 memiliki frekuensi paling kecil yaitu 1 orang.

Berikut peneliti menyajikan deskripsi data berdasarkan klasifikasi nilai dari masing-masing variabel. Berikut uraiannya:

Tabel 4.3
Klasifikasi Nilai Kepuasan kerja

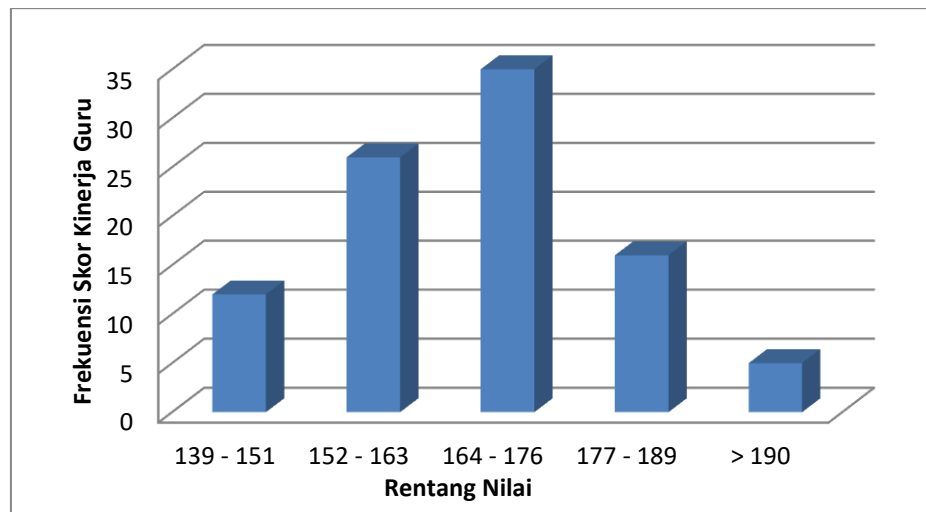
Kategori	Rentang	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Baik	72 -77	1	1,1%
Baik	66 – 71	10	10,6%
Sedang	60 – 65	16	17,0%
Kurang Baik	54 – 59	36	38,3%
Tidak Baik	48 - 53	31	33,0%

Tabel 4.3 menjelaskan tentang klasifikasi nilai variabel kepuasan kerja, yang mana untuk kategori sangat baik persentasenya 1,1%, kategori baik persentasenya 10,6%, kategori sedang 17%, kategori kurang baik persentasenya 38,3%, dan kategori tidak baik persentasenya 33%. Dengan demikian nilai dominan pada variabel kepuasan kerja adalah kategori kurang baik 38,3%. Jadi kepuasan kerja di SMPN se Kecamatan Gunung Talang dikategorikan kurang baik. Artinya banyak guru yang merasa tidak puas atau tidak puas dengan kondisi atau aspek tertentu dalam pekerjaan mereka. Ini bisa mencakup berbagai faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, kebijakan pendidikan, serta beban kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru, yang pada akhirnya bisa berdampak negatif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran siswa.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data empiris pada tabel 4.1 skor total pengisian angket pada variabel kinerja guru adalah 15697, rata-rata berjumlah 166,99, dan standar deviasinya 12,88. Maka dapat peneliti amati bahwasanya nilai standar deviasinya lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Maka nilai rata-rata dapat menginterpretasikan

atau menggambarkan keseluruhan data variabel kinerja guru. berikut peneliti akan menyajikan hasil distribusi frekuensi skor untuk variabel kinerja guru.



Gambar 4.3
Histogram Kinerja Guru

Gambar 4.3 merupakan sebaran data atau data yang telah diperoleh dari skor angket kinerja guru skor dengan rentang 164-176 memiliki frekuensi paling banyak berjumlah 35 guru, sedangkan rentang skor >190 memiliki frekuensi paling kecil yaitu 5 guru.

Berikut peneliti menyajikan deskripsi data berdasarkan klasifikasi nilai dari masing-masing variabel. Berikut uraiannya:

Tabel 4.4
Klasifikasi Nilai Kinerja Guru

Kategori	Rentang	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Baik	≥ 190	5	5,3%
Baik	177 – 189	16	17,0%
Sedang	164 – 176	35	37,2%
Kurang Baik	152 – 163	26	27,7%
Tidak Baik	139 – 151	12	12,8%

Tabel 4.4 menjelaskan tentang klasifikasi nilai variabel kinerja guru, yang mana untuk kategori sangat baik persentasenya 5,3%, kategori baik persentasenya 17%, kategori sedang 37,2%, kategori kurang baik persentasenya 27,7%, dan kategori tidak baik persentasenya 12,8%. Dengan demikian nilai dominan pada variabel kinerja guru adalah kategori sedang yaitu 37,2%. Jadi, kinerja guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang dikategorikan sedang. Artinya performa guru tersebut dianggap berada di tingkat yang cukup, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Kinerja ini menunjukkan bahwa guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, namun belum mencapai potensi terbaik atau standar yang sangat tinggi dalam beberapa aspek tertentu, seperti pengajaran, interaksi dengan siswa, atau manajemen kelas. Ada kemungkinan bahwa guru tersebut perlu meningkatkan keterampilan atau pendekatan mereka agar bisa mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi atau optimal.

2. Hasil Penelitian Secara Inferensial

Hasil penelitian secara inferensial merujuk pada kesimpulan atau temuan yang diperoleh dari analisis data dengan menggunakan metode statistik inferensial. Metode statistik inferensial bertujuan untuk membuat generalisasi atau prediksi tentang populasi berdasarkan data yang dianalisis seperti uji asumsi klasik merupakan tahap prasyarat yang harus dilakukan sebelum melaksanakan analisis regresi pada data penelitian. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Selanjutnya dianalisis uji hipotesis berupa uji regresi liner dan uji regresi liner berganda. Untuk mempermudah proses analisis data, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22 dalam mengolah data penelitian.

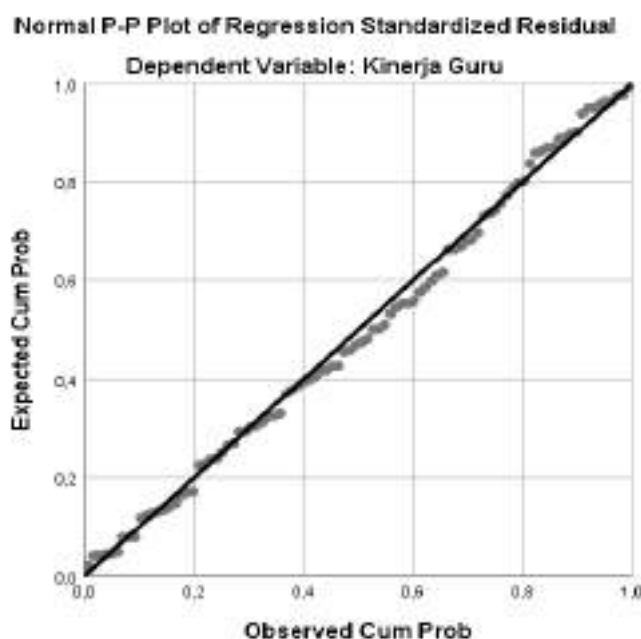
a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual (data) yang normal. Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) uji

normalitas dapat dilakukan dengan dua cara, diantaranya analisis grafik dan analisis statistik. Peneliti menggunakan analisis grafik dan analisis statistic untuk melakukan Uji normalitas. Berikut uraiannya:

1) Analisis Grafik

Nilai residual atau data yang berdistribusi normal juga dapat dilihat pada nilai-nilai sebaran data yang terletak disekitar garis lurus. Artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya mengenai sebaran data dari nilai residual dapat dilihat pada gambar 4.4



Gambar 4.4
Sebaran Data Residual Penelitian

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat diamati bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal yang merupakan tanda bahwa data berdistribusi normal. Data pada variabel konsep diri, kepuasan kerja serta kinerja guru berdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

Peneliti juga menggunakan analisis statistic dengan dilakukan dengan cara uji *kolmogorof smirnov* (K-S) dalam melakukan uji normalitas. Adapun dasar pengambilan keputusan

dalam uji normalitas adalah apabila nilai sig. > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal. Namun apabila nilai sig < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov (K-S)*

<i>Statistic</i>	<i>Residual</i>
N	94
<i>Test Statistic</i>	0,049
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS Versi 25 diperoleh hasil uji yang telah dilakukan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa sig. > 0,05. sehingga nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Data penelitian yang akan diujikan menggunakan uji regresi, maka data tersebut haruslah linear atau memiliki hubungan seperti garis lurus. Adapun hasil uji linearitas dilakukan menggunakan SPSS Versi 25.

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

	<i>Sig Linearity</i>	<i>Deviation From Linearity</i>
Kinerja Guru * Konsep Diri	0,000	0,207
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	0,000	0,076

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel kinerja guru dengan konsep diri menggunakan tabel anova didapatkan hasil Sig. *Linearity* sebesar 0.000 dan Sig *Deviation From Linearity* sebesar 0,207. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika Sig *Linearity* < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear. Kemudian jika Sig *Deviation*

From Linearity > 0,05 maka terdapat hubungan linear. Konsep diri memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karena nilai *Sig. Linearity* sebesar 0,000 < 0,05 dan *Sig. Deviation From Linearity* 0,207 > 0,05.

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel kinerja guru dengan kepuasan kerja menggunakan tabel anova didapatkan hasil *Sig. Linearity* sebesar 0.000 dan *Sig Deviation From Linearity* sebesar 0,076. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan jika *Sig Linearity* <0,05 maka terdapat hubungan yang linear. Kemudian jika *Sig Deviation From Linearity* >0,05 maka terdapat hubungan linear. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear dengan kinerja karena nilai *Sig Linearity* sebesar 0.000 < 0,05 dan *Sig Deviation From Linearity* 0,076 > 0,05.

c. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik ini merupakan syarat sebelum melakukan uji regresi berganda. Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya hubungan atau interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan metode toleransi dan VIF (*Variabel Inflation Faktor*). Peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 untuk melakukan uji multikolinearitas.

Berdasarkan nilai yang diperoleh pada uji multikolinearitas oleh peneliti, sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF		Toleransi	
	Nilai	Keputusan	Nilai	Keputusan
Konsep Diri	1,597 < 10	Tidak terjadi hubungan antar variabel	0,626 > 0,10	Tidak terjadi hubungan antar variabel
Kepuasan Kerja	1,597 < 10	Tidak terjadi hubungan antar variabel	0,626 > 0,10	Tidak terjadi hubungan antar variabel

Nilai VIF pada masing-masing variabel bebas yaitu konsep diri dan kepuasan kerja adalah 1,597. Selanjutnya untuk nilai masing-masing toleransi variabel bebas yaitu 0.0,626. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, jika nilai toleransi > 0.10 maka tidak terjadi hubungan interkorelasi antar variabel bebas dan jika nilai VIF < 10 , berarti tidak terjadi hubungan interkorelasi antar variabel bebas. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan pada uji multikolinearitas tidak terdapat hubungan antar variabel bebas. Sehingga dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

d. Uji Hipotesis

1) Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja. Konsep diri merupakan variabel bebas (X_1) sedangkan kinerja guru adalah variabel terikat (Y). Pada pengujian hipotesis pertama ini peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan *T-test*. Untuk mempermudah menganalisis data peneliti menggunakan SPSS Versi 25. Berikut peneliti sajikan hasil uji *T-test* :

Tabel 4.8
Koefisien Korelasi Konsep Diri terhadap Kinerja guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,632 ^a	0,400	0,393	10,034

Tabel 4.8 menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0,632. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,400. *R Square* disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). Maka pengaruh variabel bebas (konsep diri) terhadap variabel terikat (kinerja guru) sebesar 40%.

Tabel 4.9
Tabel Anova Konsep Diri dan Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6174,309	1	6174,309	61,325	0,000 ^b
	Residual	9262,681	92	100,681		
	Total	15436,989	93			

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung antara konsep diri (X_1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 62,325 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi konsep diri atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel konsep diri (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 4.10
Coefficients Konsep Diri

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95,674	9,165	-	10,439	0,000
	Konsep Diri	1,028	0,131	0,632	7,831	0,000

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa terdapat nilai constant (α) sebesar 95,674 sedangkan nilai konsep diri (β / koefisien regresi) sebesar 1,028. Jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi ($\beta=1,028$) bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel konsep diri (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) bernilai positif. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{y} = 95,674 + 1,028 (X)$$

Selanjutnya tabel 4.11 juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel konsep diri (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Kemudian nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel konsep diri sebesar $7,831 > 1,028$. Dapat disimpulkan bahwa variabel konsep diri berpengaruh terhadap variabel kinerja.

- a) H_1 : ($\rho_1 = 0$): konsep diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- b) H_2 : ($\rho_1 \neq 0$): konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Maka untuk uji hipotesis **H_1 diterima** dan H_0 ditolak. Yang menyatakan konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan variabel bebas (X_2) sedangkan kinerja guru adalah variabel terikat (Y). Pada pengujian hipotesis pertama ini peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan *T-test*. Untuk mempermudah menganalisis data peneliti menggunakan SPSS Versi 25. Berikut peneliti sajikan hasil uji *T-test* :

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,697 ^a	0,486	0,480	9,287

Tabel 4.11 menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0,697. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,486. R Square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). Maka pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) sebesar 48,6%.

Tabel 4.12
Tabel Anova Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7499,513	1	7499,513	86,924	0,000 ^b
Residual	7937,477	92	86,277		
Total	15436,989	93			

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung antara kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 86,924 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 4.13
Coefficients Kepuasan Kerja

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	74,947	9,919	-	7,556	0,000
	Kepuasan Kerja	1,616	0,173	0,697	9,323	0,000

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa terdapat nilai constant (α) sebesar 74,947 sedangkan nilai kepuasan kerja (β / koefisien regresi) sebesar 1,616. Jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi ($\beta=1,616$) bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja guru (Y) bernilai positif. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{y} = 95,674 + 1,028 (X)$$

Selanjutnya tabel 4.15 juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Kemudian nilai t hitung $>$ t tabel pada variabel kepuasan kerja sebesar $9,323 > 1,661$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja.

- a) $H_1: (\rho_1 = 0)$: kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
- b) $H_2 : (\rho_1 \neq 0)$: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Maka untuk uji hipotesis **H_2 diterima** dan H_0 ditolak. Yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang.

3) Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah konsep diri, kepuasan kerja, dan kemampuan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Konsep diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini peneliti melakukan analisis dengan melakukan uji regresi linear berganda (multiple) yaitu menggunakan F tabel. Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan antara variabel bebas (konsep diri dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja guru). Pada uji hipotesis ini peneliti menganalisis data menggunakan SPSS versi 25. Sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Korelasi Konsep Diri dan Kepuasan Kerja

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,744 ^a	0,554	0,544	8,70037

Tabel 4.16 menjelaskan tentang besarnya nilai korelasi (hubungan R) yaitu sebesar 0,744. Kemudian nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,554. R Square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data variabel dependen (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh data variabel independen (variabel bebas). Maka pengaruh variabel bebas (konsep diri dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) sebesar 55,4%.

Tabel 4.15
Koefisien Anova Konsep Diri dan Kepuasan Kerja

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	Regression	8548,607	2	4274,304	56,466	0,000 ^b
	Residual	6888,382	91	75,697		
	Total	15436,989	93			

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung antara konsep diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Y) sebesar 56,466 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel konsep diri dan kepuasan kerja atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel konsep diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.16
Coefficients Konsep Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

	<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	64,396	9,713	-	6,630	0,000
	Konsep Diri	0,536	0,144	0,329	3,723	0,000
	Kepuasan Kerja	1,149	0,205	0,496	5,601	0,000

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terdapat nilai constant (a) sebesar 64,396 sedangkan nilai konsep diri, kepuasan kerja, dan kemampuan komunikasi (b₁, b₂ / koefisien regresi) sebesar 0,536 dan 1,149. Jadi dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel konsep diri, kepuasan kerja, terhadap variabel kinerja guru (Y) bernilai positif. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{y} = 64,396 + 0,536(X_1) + 1,149 (X_2)$$

Selanjutnya tabel 4.16 juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Konsep diri (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). kemudian nilai F hitung pada variabel Konsep diri (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) sebesar F hitung > F Tabel, $56,466 > 3,10$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Konsep

diri (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja.

- a) H_0 : ($\rho_4 = 0$): konsep diri dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru
- b) H_3 : ($\rho_4 \neq 0$): konsep diri dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Maka untuk uji hipotesis **H_3 diterima** dan H_0 ditolak. Yang menyatakan konsep diri dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang.

B. Pembahasan

1. Pembahasan Tentang Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada konsep diri guru, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Konsep diri yang positif membantu guru untuk lebih percaya diri, termotivasi, dan mampu mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka lebih efektif dalam mengajar, lebih terbuka terhadap perubahan, serta lebih baik dalam berinteraksi dengan siswa, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam mendidik dan hasil belajar siswa.

Hasil pengujian deskriptif mendapatkan bahwa nilai dominan pada variabel konsep diri adalah kategori sedang. Dapat diartikan konsep diri guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang dikategorikan sedang. Hal ini bisa mencakup indikator bagaimana konsep diri guru menyangkut materi dan konsep diri menyangkut penampilan.

Meski konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, akan tetapi konsep diri guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang dalam kategori sedang. Hal ini mampu mempengaruhi kinerja guru

yang terbukti dari hasil ANBK bahwa adanya penurunan mutu pembelajaran. Hal ini sangat mungkin disebabkan oleh rendahnya kinerja sebagian guru di SMPN di SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Kinerja guru yang rendah dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan hasil yang dicapai oleh peserta didik, yang pada gilirannya memengaruhi kompetensi guru itu sendiri dalam proses belajar mengajar. Hal ini bisa disebabkan oleh konsep diri guru yang masih dalam kategori sedang. Hasil ini sesuai dengan fakta dilapangan bahwa mayoritas Guru SMPN di Kecamatan Gunung Talang merasa memiliki kemampuan mengajar dan menjalankan tugasnya, tetapi masih ada keraguan atau kurang percaya diri dalam situasi tertentu, seperti menghadapi siswa yang sulit atau tuntutan profesional yang lebih tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa ada beberapa aspek dalam kepercayaan diri, sikap, atau penilaian guru terhadap kemampuan diri yang perlu diperbaiki agar kinerjanya bisa lebih maksimal.

Banyak guru di SMPN Kecamatan Gunung Talang merasa cukup percaya diri dengan kemampuan mengajar mereka. Namun, mereka tetap menghadapi berbagai tantangan dan ketidakpastian dalam menghadapi situasi tertentu. Salah satunya adalah menghadapi siswa yang sulit, yang mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda atau lebih sabar. Meskipun memiliki keterampilan mengajar yang baik, setiap guru tahu bahwa siswa memiliki karakter dan kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga strategi yang efektif untuk satu siswa belum tentu berhasil untuk siswa lainnya. Hal ini memerlukan penyesuaian dan fleksibilitas dalam cara mengajar, yang kadang menjadi tantangan besar. Selain itu, tuntutan profesional yang semakin tinggi juga turut memengaruhi rasa percaya diri para guru. Perkembangan standar pendidikan yang terus berubah, seperti kebijakan kurikulum baru atau evaluasi yang semakin kompleks, seringkali menambah tekanan bagi mereka. Pengelolaan kelas yang semakin beragam dan kompleks juga menjadi tantangan tersendiri. Menghadapi kelas dengan jumlah siswa yang banyak, serta kebutuhan

yang beragam, memerlukan keterampilan manajerial yang lebih tinggi. Semua tuntutan ini mengharuskan guru untuk terus belajar dan beradaptasi, yang terkadang menimbulkan rasa ragu atau kekhawatiran akan kemampuan diri mereka.

Meningkatkan konsep diri guru merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Seorang guru dapat dikatakan baik jika ia memiliki konsep diri yang baik pula. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Konsep diri yang buruk akan membuat guru sulit merealisasikan bakat dan potensi yang terpendam dalam diri. Konsep diri bukan merupakan faktor bawaan, melainkan berkembang dari pengalaman yang terus menerus dan terdiferensiasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki konsep diri positif, akan cenderung percaya pada kemampuannya untuk mengajar secara efektif, mengelola kelas, dan menghadapi tantangan. Hal ini meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Purkey (1988) yang menyatakan bahwa konsep diri adalah inti dari keberfungsian individu. Konsep diri yang positif memengaruhi cara seseorang memandang dirinya, tugas-tugasnya, serta hubungannya dengan orang lain. Dalam konteks guru, konsep diri yang positif memungkinkan guru merasa percaya diri, termotivasi, dan mampu mengelola tantangan dalam pengajaran secara efektif, sehingga berdampak positif pada kinerja. Hal ini juga dipertegas oleh Guskey (2002) yang menyoroti bahwa keyakinan guru terhadap konsep dirinya sangat memengaruhi kinerjanya. Guru yang memiliki konsep diri positif cenderung lebih yakin dalam menerapkan metode pengajaran dan berinteraksi dengan siswa, sehingga meningkatkan hasil belajar siswa.

Sebagaimana dijelaskan oleh Hurlock (dalam Safri et al., 2022) bahwa konsep diri terdiri dari konsep diri fisiologis dan konsep diri psikologis. Dalam konsep diri fisiologis, seorang guru mungkin

memandang tubuhnya sebagai sarana untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari, seperti mengajar, berdiri di depan kelas, atau berinteraksi dengan siswa. Kondisi fisik yang sehat memungkinkan seorang guru untuk tetap energik dan fokus dalam proses pembelajaran. Namun, ketegangan fisik dari berdiri lama, suara yang digunakan untuk berbicara dalam waktu lama, dan stres fisik dari aktivitas sehari-hari bisa memengaruhi persepsi diri seorang guru. Cara dia merawat tubuh, apakah itu menjaga kesehatan, kebugaran, atau penampilan fisik, juga akan memengaruhi bagaimana dia merasa dalam perannya sebagai seorang pendidik. Dalam konsep diri fisiologis, seorang guru akan melihat dirinya sebagai pembimbing, pengarah, dan inspirator bagi siswa. Konsep diri ini sangat dipengaruhi oleh perasaan keberhasilan dalam mendidik, kemampuan untuk menciptakan suasana yang mendukung proses belajar, serta pencapaian dalam mengatasi tantangan di dalam kelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Ristanti (2022) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi, dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Cina Kabupaten Bone”. Hasil penelitiannya memberikan bukti bahwa konsep diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sumampouw et al. (2023) dengan judul “Hubungan Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Langowan”, juga menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antar konsep diri terhadap kinerja guru. Semakin baik konsep diri dari seorang guru, maka kinerja guru akan meningkat.

2. Pembahasan Tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada kepuasan kerja guru, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMPN se

Kecamatan Gunung Talang. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin baik pula kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam proses pengajaran. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan kepala sekolah, serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan perasaan puas seorang guru. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas upaya mereka juga berperan penting dalam menjaga motivasi dan semangat kerja.

Hasil pengujian deskriptif mendapatkan bahwa nilai dominan pada variabel kepuasan kerja adalah kategori kurang baik. Artinya, persepsi guru tentang kepuasan kerja tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru merasa tidak sepenuhnya puas dengan kondisi kerja mereka. Indikator pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang membuat para guru merasa kebutuhan atau harapan mereka terkait pekerjaan tidak terpenuhi. Hal ini bisa berdampak pada kinerja dan kualitas pengajaran mereka. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil pengujian determinasi, dimana kepuasan kerja memiliki faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang berada pada level yang cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Dalam hal ini, guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang merasa cukup puas dengan beberapa elemen pekerjaan mereka, seperti hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Namun, ada beberapa hal yang dirasa perlu ditingkatkan, seperti pengelolaan beban kerja, fasilitas, serta kesempatan untuk pengembangan diri lebih lanjut. Secara keseluruhan, guru merasa cukup nyaman dengan pekerjaannya, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan agar tingkat kepuasan kerja dapat meningkat lebih tinggi..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Meski begitu, kepuasan kerja guru SMPN di Kecamatan Gunung talang cenderung rendah atau kurang

baik. Hal ini memiliki pengaruh langsung terhadap kondisi kinerja guru SMPN se kecamatan gunung yang cenderung rendah terlihat dari hasil anbk SMPN se kecamatan gunung talang yang sebagian besar menunjukkan penurunan hasil pembelajaran. Dampak dari rendahnya kepuasan kerja ini jelas terasa pada motivasi dan semangat kerja guru, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Dengan demikian, penting untuk memperbaiki kondisi kerja guru agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan hasil pendidikan dapat meningkat secara signifikan.

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, termasuk mengajar, membimbing siswa, dan menjalankan tanggung jawab lainnya. Rendahnya kepuasan kerja guru dapat berdampak pada kinerja, motivasi mengajar, dan kualitas pembelajaran siswa. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke (1976) bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, karena individu yang puas lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Hal ini juga diperkuat oleh Robinson (2006) yang menambahkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan keterlibatan guru, yang berdampak positif pada interaksi mereka dengan siswa dan kualitas pengajaran. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih termotivasi dan memberikan performa yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Herzberg (1966) dalam teori dua faktor menyebutkan

bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasional seperti pencapaian, pengakuan, dan rasa tanggung jawab, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja guru. Ketika seorang guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka.

Manan et al. (2023) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja seorang guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan, termasuk gaji, deskripsi pekerjaan, atasan, promosi, dan lingkungan kerja. Gaji yang memadai dan sebanding dengan beban kerja dapat meningkatkan rasa dihargai dan motivasi guru, sementara gaji yang tidak sesuai bisa mengurangi kepuasan kerja mereka. Selain itu, deskripsi pekerjaan yang jelas dan realistis sangat penting untuk memastikan guru memahami tugas mereka dengan baik, sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan merasa puas. Hubungan yang baik dengan atasan juga memegang peranan penting; atasan yang mendukung dan memberikan umpan balik konstruktif dapat menciptakan suasana kerja yang positif, sementara atasan yang kurang peduli atau otoriter bisa menurunkan kepuasan kerja. Kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir juga menjadi faktor pendorong kepuasan kerja, karena guru yang melihat adanya peluang untuk maju dalam karirnya akan lebih termotivasi. Terakhir, lingkungan kerja yang positif, dengan hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan fasilitas yang memadai, sangat berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan. Jika kelima aspek ini dikelola dengan baik, guru akan merasa dihargai, termotivasi, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan berdampak positif pada perkembangan siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Dadang (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri di Kabupaten Majalengka”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu,

penelitian dari Ahmadiansyah (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”, juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang guru, semakin baik kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

3. Pembahasan Tentang Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja secara bersama terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan konsep diri dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada konsep diri dan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Guru yang merasa baik tentang konsep diri mereka dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil pengujian deskriptif mendapatkan bahwa nilai dominan pada variabel konsep diri adalah kategori sedang. Dapat diartikan konsep diri guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang dikategorikan sedang. Artinya seorang guru memiliki pandangan, pemahaman, dan penerimaan terhadap dirinya sendiri yang berada pada tingkat cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk pengembangan. Untuk pengujian deskriptif variabel kepuasan kerja adalah kategori kurang baik. Artinya, persepsi guru tentang kepuasan kerja tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa para guru merasa tidak sepenuhnya puas dengan kondisi kerja mereka. Sejalan dengan itu, nilai dominan pada variabel kinerja guru adalah kategori sedang. Jadi, kinerja guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang dikategorikan sedang, yang berarti bahwa performa atau hasil kerja guru tersebut berada di tingkat yang cukup, namun tidak optimal. Guru tersebut

mungkin menunjukkan usaha yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi ada beberapa faktor masih perlu ditingkatkan.

Guru dengan konsep diri yang positif cenderung lebih percaya diri dalam mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan menghadapi tantangan di kelas. Mereka merasa lebih kompeten dan mampu menghadapi berbagai masalah di lingkungan kerja, yang akan meningkatkan kualitas pengajaran dan hubungan interpersonal. Sebaliknya, guru dengan konsep diri yang rendah mungkin merasa kurang percaya diri, yang dapat memengaruhi cara mereka mengelola kelas, merencanakan pelajaran, dan berkomunikasi dengan siswa. Kemudian, Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki energi lebih untuk mengajar dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, mengurangi keterlibatan, dan menyebabkan burnout, yang berpotensi menurunkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Yasniarti (2015) dengan judul "Kontribusi Konsep Diri Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hasil penelitiannya menemukan bahwa konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil korelasi yang tergolong sangat baik. Namun dalam hal ini hasil uji hubungan konsep diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru tergolong kategori sedang, hal ini wajar karena dilihat dari kondisi dilapangan juga didapatkan hasil kinerja guru SMPN di kecamatan gunung talang cenderung rendah. Berdasarkan hasil asesmen ANBK hanya terdapat 2 SMPN yang menunjukkan kenaikan nilai hasil asesmen, sementara 4 SMPN yang lain menunjukkan penurunan hasil asesmen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru se Kecamatan Gunung Talang

Konsep diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Gunung Talang. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas konsep diri yang dimiliki oleh seorang guru memainkan peranan penting dalam menentukan keberhasilan mereka dalam bekerja. Pengaruh positif berarti bahwa semakin baik konsep diri seorang guru—yang mencakup rasa percaya diri, pengakuan terhadap kemampuan, serta sikap positif terhadap peran mereka maka semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, jika konsep diri seorang guru rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada performa kerja mereka.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru se Kecamatan Gunung Talang

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan Gunung Talang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Ketika guru merasa puas dengan kondisi kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan fokus dalam menjalankan tugas, seperti memberikan pengajaran berkualitas, membimbing siswa, serta mencapai target pembelajaran.

3. Pengaruh konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru se Kecamatan Gunung Talang

Konsep diri dan kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru se Kecamatan

Gunung Talang. Hal ini mengindikasikan bahwa konsep diri dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Gunung Talang. Guru yang memiliki konsep diri positif cenderung lebih percaya diri dalam mengajar dan menjalankan tugasnya, sementara kepuasan kerja yang tinggi, seperti rasa nyaman terhadap lingkungan kerja dan penghargaan yang diterima, mendorong motivasi dan dedikasi. Kombinasi keduanya menciptakan guru yang lebih produktif, efektif, dan mampu memberikan hasil yang lebih baik dalam proses pembelajaran serta pengembangan siswa.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh Konsep Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN se Kecamatan Gunung Talang, dapat dirumuskan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menemukan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang. Maka dari itu, penting untuk memberikan pelatihan atau program pengembangan diri yang dapat meningkatkan rasa percaya diri guru. Program ini bisa berfokus pada penguatan keterampilan pedagogis dan interpersonal, serta membangun pemahaman yang lebih positif tentang peran dan kemampuan mereka dalam mendidik. Konsep diri yang positif membantu guru dalam menciptakan suasana kelas yang lebih positif dan produktif. Guru yang merasa yakin dan kompeten cenderung memiliki pendekatan yang lebih efektif dalam mengajar, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pihak sekolah harus memberikan lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik antar rekan kerja, komunikasi yang terbuka dengan atasan, serta perbaikan fasilitas pendidikan, dapat meningkatkan

kepuasan kerja guru. Kepuasan ini akan berdampak pada produktivitas dan kinerja mereka dalam mengajar.

3. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan kepada Guru, khususnya SMPN di Kecamatan Gunung Talang untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru maupun pihak terkait lainnya tentang pentingnya konsep diri positif dalam bekerja secara kontiniu, serta memperhatikan kepuasan kerja guru. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa pandangan peneliti yang dapat dijadikan rekomendasi, baik untuk, kepala sekolah, maupun guru.

1. Peneliti menyarankan kepada Kepala Sekolah SMPN se Kecamatan Gunung Talang, agar lebih aktif dalam mendukung pengembangan konsep diri guru dengan mengadakan pelatihan, memberikan penghargaan atas pencapaian mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga perlu meningkatkan kepuasan kerja guru dengan menyediakan fasilitas yang memadai, memberikan insentif yang adil, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Selain itu, komunikasi yang efektif dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru perlu difasilitasi melalui rapat evaluasi rutin dan diskusi bersama..
2. Penelitian menyarankan kepada Guru-guru terkhusus untuk guru SMPN se Kecamatan Gunung Talang untuk secara rutin melakukan refleksi diri agar dapat mengenali kekuatan dan kelemahan dalam profesinya. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam mengajar. Selain itu, guru perlu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mengelola stres dengan cara yang sehat, seperti melalui olahraga atau teknik relaksasi, guna menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Guru sebaiknya menanamkan pandangan bahwa

profesi mereka memiliki dampak besar terhadap perkembangan siswa dan masa depan mereka, yang dapat memperkuat kepuasan dalam menjalani profesi sebagai pengajar.

3. Peneliti menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai kinerja guru baik dengan variabel yang sama maupun variabel atau faktor-faktor lain seperti faktor kemampuan, faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja, faktor dan faktor kompensasi yang sangat mempengaruhi kinerja guru. Selanjutnya peneliti juga menyarankan agar meningkatkan kualitas angket yang dijadikan sebagai instrumen penelitian, agar instrument yang dibuat mampu mengukur variabel yang bersangkutan

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abd. Rohman. (2017). *Dasar dasar manajemen*. Inteligencia Media. [https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab 2.pdf?sequence=11](https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6350/Bab%202.pdf?sequence=11)
- Adler, J., & Parmryd, I. (2010). Quantifying colocalization by correlation: The pearson correlation coefficient is superior to the Mander's overlap coefficient. *Cytometry Part A*, 77(8), 733–742. <https://doi.org/10.1002/cyto.a.20896>
- Alfina Chairani, & Tatiyani. (2024). Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Guru SMK Negeri 53 Jakarta. *Psikologi Kreatif Inovatif*. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v4i1.3274>
- Atmajaya, Sukarta. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *JUMANIS - BAJA VOL 4 NO 1 Prodi Kewirausahaan*. ISSN : 2686-0554
- 14, U. R. I. N. (2005). *Undang-Undang Guru serta Dosen*. Penerbit Cemerlang.
- A, M., & L, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru serta Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Idarah. Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1)(1). <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- A, S., M, S., & Suhaimin. (2018). The Influence of Principal Leadership Style, Organizational Citizenship Behavior, and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational High School in Banjarmasin City. *International Journal of Scientific Development and Research (IJS DR)*, 3(12). www.ijedr.orgSavitri, I
- Adi Wirawan, G. (2004). *Genius Learning Strategi*. Grasindo.
- Agustiani, H. (2006). *Psikologi Perkembangan Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri serta Penyesuaian Diri Pada Remaja*. Refika Aditama.
- Ahmadiansyah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injact, Interdisciplinary Journal of Communication*, 1 (2).

- A.K, W., S.I, A., & B.R, W. (2019). b satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 8(4), 575–580. <https://doi.org/10.11591/ijere.v8i4.20264>
- Angga, I. M. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32309>
- B.J, A., & G, A. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2)(<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2>), 21–30.
- Burns, Robert. 1982. *Self-Concept Development and Education*. London : Holt, Rinehart and Wiston
- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Penerbit Samudra Biru.
- D, R. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Guru Dalam Mendukung Kinerja Guru Mtsn Di Kabupaten Majalengka. *Prosiding Seminar Nasional LPPM Unsoed*, 7(1).
- Darman, D. R., Suhandi, A., & Rusdiana, D. (2019). Pembelajaran Savir (Somatic , Auditory , Mempertahankan Retensi Siswa. *Furnal Dinamika*, 2(1), 72–86.
- Desmita. (2014). *Psikologi perkembangan peserta didik*. Roskakarya.
- Dunggio, T. (2023). Peran Komitmen dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 102–110. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.320>
- E, M. (2023). Instrumen Tes Sebagai Alat Evaluasi. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 56–66.
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal serta Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998–3004.
- Eriyanto, Dina, Mutia, & Putri. (2023). Pengaruh Komunikasi serta Lingkungan Kerja atas Kinerja Guru MAN 3 Jombang. *Journal of Education*, 4(4), 2081–2090. <https://www.jer.or.id/index.php/je>

- Fatmawati, I. (2021). The Role of Teachers in Curriculum Development and Learning. *Revorma, Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 1(1), 20–37. <http://ejournal-revorma.sch.id>
- Ferdinand, A. (2018). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. In *BP Undip* 2. <https://doi.org/10.4304/jcp.8.2.326-333>
- F, A., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, serta Disiplin Guru atas Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- F, W., D, D., & N.R, S. (2020). The role of remuneration contribution and social support in organizational life to build work engagement. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20–32.
- Ghozali, imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- G. R, B., H.L, R., & E.L, B. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 07(08)(<https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>), 206–221.
- Habibah. (2022). Guru Sebagai Profesi dan Pekerjaan yang Mulia. *Thesis Commons*
- H, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Haris, A., & Pradika, A. L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar) Di Kecamatan Jogonalan Kabupaten Klaten. *Kiat BISNIS*.
- Hasanah. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Manajaer Pendidikan*, 9(1), 86–94.
- Hasmayanti Agustina, R., & Ayu Sapitri, R. (2022). YUME : Journal of Management Proses Pemasaran Jasa Pendidikan serta Perilaku Konsumen. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 536–542. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.325>
- Herzberg, Frederick. (1968). *Work and The Nature of Man*. Crosby, London, UK.
- Himawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian* (Issue 112). Rajawali Press.

- I made, M. (2010). *Kontribusi Kompetensi, Kepuasan Kerja atas motivasi dalam kaitan dengan Kinerja guru pada SMPN Negeri 1 Kintamani*. UNDIKSHA.
- Ika fauziah nur, agustina ekasari. (2008). Hubungan antara konsep diri dengan kecerdasan emosional pada remaja. *Jurnal Soul*, 1(1965), 6–17.
- Irham, F. (2013). *Manajemen Teori serta Aplikasi*. Alfabeta.
- Joen, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- J, F., D, Y., & A, D. (2022). Teori Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(1), 149–158.
- Jalaludin, R. (2008). *Psikologi Komunikasi*. Rosda karya.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Disiplin Guru atas Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2011). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Guru*. 122.
- L, D., Z, Z., D, A., A, S., & A, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru Min 2 Batam. *Jurnal Dimensi*, 12(2)(. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5829>), 589–601.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- M, F., Y, S., & S, P. (2019). Konsep diri dengan regulasi diri dalam pembelajaran pada peserta didik SMA. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 7(2), 171–183. <https://doi.org/10.22219/jipt.v7i2.8243>
- M, H. (2017). Konsep Diri Guru Dapat Mempengaruhi Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Sawah 2 Ciputat. *Research and Development Journal of Education*, 4(1), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- M, M. (2021). Strategi Peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1)(101). <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- M. S, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen serta Motivasi Kerja*. Samudra Biru.

- Maisah, & Yamin. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada Press.
- Manan, M., K, K., & Madihah, H. (2023). Pengaruh Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kecamatan Anjir Pasar Kabupaten Barito Kuala. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(3), 767–778. <https://doi.org/10.53625/jirk.v3i3.6402>
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. CV.Eureka Media Aksara.
- Mukhtar, & Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada.
- Mulyanto, & Samto. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN Negeri 2 Ngrampal Sragen. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 35–43.
- Muslimin, A., & Nursasongko, R. (2019). pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah atas Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pasca Sarjana*, 13(2).
- Mustofa, S., & JAsmari, A. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah serta Guru*. Ar-Ruzz.
- Ondi, S., & Suherman, A. (2010). *Etika Profesi Keguruan, Cet. I*. Refika Aditama.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara serta Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 berkenaan dengan Jabatan Fungsional Guru serta Angka Kreditnya. (n.d.). (n.d.). 2016.
- R, K., & B, G. (2018). *Job satisfaction, school rule enforcement, and teacher victimization. School Effectiveness and School Improvement*. 29(1), 150–168. <https://doi.org/10.1080/09243453.2017.1395747>
- R. Mira, Adripen, and D. Afriyani. (2024) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah , Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Matematika MTs Negeri Se- Kabupaten Tanah Datar,” *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, pp. 416–433
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Dan Smk. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i1.23542>
- Rahmat, P. S. (2017). *Psikologi Pendidikan* (yanita N. indah Sari, Ed.). Bumi aksara.

- Ramdani, F. T., Sultoni, M. R., Syahdrin, F. A., & Setiawan, I. (2023). Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Karimah Tauhid*, 2(4), 856–865.
- Rauh, I, N. (2013). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru, Konsep Diri Untuk Serta Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Matematika Di Tingkat Sma Se-Kabupaten Karangasem. *Jurnal Administrasi ...*, 4, 1–14. https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/view/1013
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed)*. Pearson.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusman. (2009). *Manajenen Kurikulum*. Raja Grafindo Persada.
- Sagala, S. (2007). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Sholeh, M. I., Syafi, A., & Nashihudin, M. (2023). *Kepemimpinan Visioner dalam Membangun Komunitas Belajar Kolaboratif*. 4(4), 10–27.
- Sugiarta, M. P., Dantes, N., & Natajaya, N. (2018). Determinasi Sikap Guru atas Profesinya, Konsep Diri, serta Iklim Kerja Sekolah atas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1). <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12926>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumampouw, O. M., Rawis, J. A. M., Sony, J., & Lengkong, J. (2023). Hubungan Konsep Diri Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sma Negeri I Langowan. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 432–443.
- Supriadi. (2019). *Statistik Penelitian Pendidikan*. UNY Press.

- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Udin, S., & Saefuddin. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Alfabeta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Veithzal, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Vinsensius Cripinus, L. (2016). Pengaruh Konsep Diri Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur. *Manajemen Pendidikan*, 5(2).
- W.H.F, R. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.)*. Ahlimedia Press.
- W.J, C., & W.J, C. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative adn Mixed Methods Approaches. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Yasniarti, M. (2015). Kontribusi Konsep Diri Dan Motivasi Berpretasi Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. *Pedagogi Ilmu Pendidikan*, XV (2).
- Zuryati. (2015). aya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe. *Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-*.

