

PENGARUH *SELF LEADERSHIP*, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU UPTD SMP NEGERI 2 PAPAR

Nisa Puspita Sari¹, Ustadus Sholihin², Nurali Agus Najibul Zamzam³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember, 2025

Revised Desember, 2025

Accepted Desember, 2025

Available online Desember, 2025

nisapuspita201@gmail.com,
ustadussholihin@uniska-kediri.ac.id,
nuraliagus@uniska-kediri.ac.id

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self leadership*, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru UPTD SMP Negeri 2 Papar. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ketiga faktor ini dianggap krusial untuk meningkatkan kinerja guru yang merupakan asset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi 34 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ialah 34 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 25.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta *self leadership* (X1),

kompetensi (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

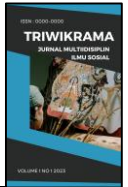
Kata Kunci: *Self Leadership*; Kompetensi; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-leadership, competence, and work motivation on teacher performance at the UPTD of SMP Negeri 2 Papar. In the context of human resource management, these three factors are considered crucial for improving teacher performance, which is the most important asset in achieving organizational goals.

This study used a quantitative research method with a population of 34 respondents. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The sample in this study consisted of 34 respondents. The analytical tool used in this study was software SPSS 25.0. The research results show that self leadership (X1) partially has a significant effect on teacher performance, competence (X2) partially has a significant effect on teacher performance, work motivation (X3) partially has a significant effect on teacher performance, and self-leadership (X1), competence (X2), and work motivation (X3) simultaneously have a significant effect on teacher performance.

Keywords: *Self Leadership*; Competence; Work Motivation; Teacher Performance



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah semua individu yang merupakan bagian dari tenaga kerja suatu organisasi. Dalam ranah bisnis, SDM juga mengacu pada departemen yang berdedikasi untuk mengembangkan dan memotivasi staf, memastikan mereka terus berkinerja optimal bagi perusahaan. Karyawan ini adalah elemen fundamental yang menyediakan dukungan kerja untuk mewujudkan sasaran perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada praktik pengelolaan pertumbuhan dan kebiasaan kerja karyawan dalam suatu organisasi guna memaksimalkan efektivitasnya. Intinya, MSDM berpusat pada pengembangan karyawan dan merupakan fungsi krusial yang diurus oleh departemen SDM. Divisi ini secara umum bertugas merumuskan, melaksanakan, dan mengawasi kebijakan kepegawaian, serta mengelola hubungan antara organisasi dan karyawannya, termasuk membentuk struktur organisasi yang ideal. MSDM memegang peranan penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan sebagai aset bisnis perusahaan. (Andriani et al., 2022).

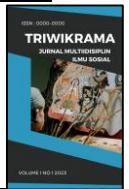
Dalam konteks profesional, setiap individu atau karyawan akan menghadapi situasi yang menuntut koordinasi tugas atau pekerjaan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Demi memastikan interaksi dalam suatu organisasi berjalan selaras dengan target yang telah ditetapkan, kemampuan untuk memberikan dukungan, semangat, serta bimbingan mutlak diperlukan. (Kristiana dkk, 2021). *Self leadership* ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk memengaruhi diri mereka sendiri dalam hal pikiran, tindakan, dan kinerja. Individu tersebut memiliki motivasi diri yang kuat, yang memungkinkan mereka untuk bertindak secara spontan (impulsif) dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan di lingkungan kerja. (Kristiana dkk., 2021).

Di tengah tingginya tuntutan kerja, karyawan menghadapi tantangan besar: bagaimana bekerja secara optimal dan produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Agar kuat menghadapi dinamika perusahaan, pengembangan *self-leadership* menjadi kunci. Konsep ini menekankan pada keahlian merencanakan pekerjaan demi mencapai target, bersinergi dengan rekan kerja hingga tuntas, dan membangun rasa saling percaya serta kepemilikan di lingkungan kerja. (Kristiana dkk., 2021).

Kompetensi menggambarkan kapasitas seseorang untuk mengerjakan tugas dengan memanfaatkan kreativitas, pengetahuan, dan pengalaman pribadi, sehingga menghasilkan kinerja sesuai kebutuhan perusahaan. Lebih dari itu, kompetensi adalah karakteristik fundamental yang mendasari individu untuk mengaplikasikan metode bertindak, menganalisis, atau mengambil keputusan secara tepat dan berkelanjutan (Syihabuddin dkk, 2021).

Motivasi adalah dorongan emosional yang dimiliki seseorang dalam dirinya untuk menyelesaikan sesuatu lebih spesifiknya, motivasi adalah dorongan untuk menyelesaikan sesuatu ketika seseorang termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu, kekuatan dalam diri mereka untuk menyelesaikannya dikenal sebagai motivasi. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong tercapainya suatu hal, karena setiap manusia memiliki kondisi dimana mereka mengalami stress terkait pekerjaan dan menjadi kurang produktif yang pada akhirnya menghambat mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Kondisi penurunan kinerja akibat demotivasi karyawan adalah fenomena umum di tempat kerja, yang dapat memicu kemalasan. Motivasi sendiri bisa timbul dari beragam aspek, seperti kepuasan terhadap kondisi kerja, ketersediaan fasilitas, serta tawaran bonus dan insentif dari perusahaan. Kinerja karyawan sangat vital karena mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan produk. Kinerja ini



merupakan instrumen penting untuk membawa perusahaan mencapai visi dan misinya (Akbar Abbas, 2023).

Dalam konteks akademis, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja juga merupakan pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sejalan dengan hak dan tanggung jawab mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara etis dan sah. Definisi ini selaras dengan pandangan Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023). Kinerja adalah perpaduan antara tujuan kerja yang tercapai dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan atau tim dalam sebuah perusahaan. Ini harus sesuai dengan hak dan tanggung jawab individu, serta berupaya mewujudkan harapan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika. (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023).

Penelitian ini dilakukan di UPTD SMP Negeri 2 Papar, sebuah sekolah menengah pertama yang berlokasi di Jalan Raya Minggiran, Desa Minggiran, Kecamatan Papar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Berdasarkan dari hasil observasi awal yang sudah dilaksanakan perlu digaris bawahi bahwa adanya permasalahan yang terjadi di UPTD SMPN 2 Papar. Permasalahan ini mengenai *self leadership*, yaitu dalam manajemen waktu pada beberapa guru sehingga kurang siap mengajar, permasalahan lain juga terjadi pada kompetensi guru yang tidak sesuai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta motivasi kerja yang dianggap masih kurang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Self Leadership

Menurut (Priyantono, 2020), *Self-leadership* adalah kemampuan esensial untuk mendorong diri sendiri, membangkitkan energi dan antusiasme yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan yang dituju. Menurut (Priyantono, 2020) *Self-leadership* adalah strategi personal yang esensial dalam membantu individu mencapai potensi terbaik mereka. Ini bukan sekadar tentang bekerja lebih keras, melainkan tentang memperbaiki cara seseorang mengelola diri sendiri—termasuk pikiran, emosi, dan tindakan—untuk meningkatkan efektivitas kerja secara signifikan.

Dengan menerapkan prinsip *self-leadership*, seseorang belajar mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan internal mereka, mengatasi hambatan pribadi, dan membuat keputusan yang lebih baik yang pada akhirnya akan memacu produktivitas dan kualitas hasil kerja. Ini adalah sebuah kerangka kerja yang membimbing individu untuk menjadi pemimpin bagi diri mereka sendiri, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih terarah dan berdampak.

Menurut (Aksama & Astrama, 2023) Sebagai sebuah proses, *self-leadership* melibatkan evaluasi mendalam terhadap perilaku pribadi. Melalui penggunaan strategi mental dan tindakan nyata, individu berupaya memperbaiki dan memperkuat kualitas diri mereka.

Menurut (Barus, 2022), indikator *self leadership* adalah sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri (*awareness*), landasan untuk meningkatkan kinerja seseorang untuk meningkatkan kepercayaan diri dan pemahaman terhadap orang lain.
- 2) Pengarahan diri (*self direct*), mengarahkan diri untuk mengembangkan pengendalian diri, memperjelas tujuan diri, kepemimpinan diri menuju pencapaian tujuan.

- 3) Pengelolaan diri (*self manage*), mengelola diri semudah mungkin untuk mencapai tujuan, bentuk pengelolaan dari penentuan prioritas tugas secara efektif.
- 4) Pencapaian (*self leadership*), hasil aktualisasi diri atas terlaksananya tugas-tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Kompetensi

Menurut (Masdar, 2020), kompetensi merupakan sesuatu yang harus dikembangkan oleh setiap orang agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana mestinya. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan kinerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja seseorang. Kompetensi mencakup berbagai kualitas pribadi, dengan demikian seseorang yang kompeten dipandang sebagai individu yang berkualifikasi dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi mencakup beberapa kualitas yang melekat pada suatu individu untuk menjalani peran tertentu.

Menurut (Syuhada & Mayasari, 2024), kompetensi adalah salah satu dasar dari seorang individu terkait dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas secara efektif. *“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and superior performance in a job or situation”*

Menurut (Mardiyanti, 2021) kompetensi mengacu pada kemampuan atau kapasitas untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Kompetensi merujuk pada kemampuan atau kapasitas untuk menentukan atau memutuskan sesuatu. Kompetensi atau dasar kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas. Kompetensi menunjukkan kompetensi, keunggulan dan kemampuan merujuk pada kecakapan, kemampuan, kompetensi dan keberdayaan yang didasarkan pada kemampuan atau kesesuaian.

Menurut (Daengs, 2022), indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), kumpulan informasi atau pemahaman yang dimiliki individu, krusial untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai spesialisasi mereka.
- 2) Keterampilan (*skill*), kompetensi yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab
- 3) Sikap (*attitude*), bagaimana seorang karyawan bertindak saat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, memastikan konsistensi dengan kebijakan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Septiawan dkk., 2020), motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk mengambil tindakan. kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan kualitas manusia yang potensial, kualitas itu yang dapat dikembangkan oleh beberapa faktor eksternal yang pada awalnya terutama berkaitan dengan faktor finansial juga non finansial yang dapat berdampak pada hasil kerja seseorang baik secara positif maupun negative. Hal ini bergantung terhadap keadaan dan orang yang bersangkutan. Menurut (Ananda Yusuff, 2023), motivasi kerja merupakan faktor yang menyebabkan, memperbesar, dan meningkatkan kinerja manusia menuntut karyawan untuk bekerja keras dan bertekun agar mencapai hasil terbaik. Sebab, kinerja dan prestasi karyawan akan sia-sia bagi perusahaan jika mereka tidak menunjukkan usaha yang sungguh-sungguh.

Menurut (Nurhayati, 2024), Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat, gairah, ketekunan dan efisien. Motivasi mungkin datang dari dalam (motivasi intrinsik) seperti keinginan untuk berhasil

mencapai tujuan, atau puas dengan hasil kerja. Bisa juga berasal dari sumber luar (motivasi ekstrinsik) seperti gaji, penghargaan atau pengakuan orang lain. Menurut (Trismaningtyas, 2023), semangat kerja karyawan dipengaruhi langsung oleh motivasi kerja. Kemampuan masing-masing pegawai untuk mengatasi tekanan jelas berbeda-beda. Hal ini akan sangat berbahaya bagi karyawan yang mengalami stress psikologis atau daya tahan terhadap masalah yang rendah.

Menurut (Purwanto et al., 2024), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi kebutuhan dasar fisik dan menyediakan fasilitas pendukung yang diperlukan. ditempat kerja, untuk memfasilitasi proses penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman mengacu pada kondisi yang menjamin keselamatan fisik, kepastian, keteraturan, dan perlindungan, serta menghadirkan kebebasan dari rasa cemas, ketakutan, dan potensi bahaya.
- 3) Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan mendasar yang dipenuhi melalui kebersamaan dan interaksi positif dalam masyarakat.
- 4) Kebutuhan akan apresiasi, yaitu pengakuan terhadap segala sesuatu yang telah dicapai oleh seorang individu.
- 5) Kebutuhan Dorongan: Kebutuhan akan stimulasi untuk mencapai hal yang diinginkan, seperti motivasi dari pimpinan.

Kinerja

Menurut (Ismail dkk, 2024) Kinerja adalah capaian atau hasil kegiatan yang dihasilkan oleh pegawai selaras dengan pedoman organisasi. Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam menentukan kemampuan suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya, sehingga menuntut adanya berbagai inisiatif dari pihak organisasi. Menurut (Aulia Ramadhani dkk, 2023) kinerja berasal dari kata performance atau hasil dan didefinisikan sebagai tujuan kerja atau kontribusi. Kinerja memiliki arti yang tidak hanya tujuan kerja saja, akan tetapi seperti apa perjalanan kerja berjalan lancar (mengikuti rencana yang telah ditetapkan) untuk meraih tujuan perusahaan.

Menurut (Kadek Suryani dkk, 2020) Kinerja adalah tujuan yang dimiliki oleh setiap pegawai pada setiap pekerjaan yang diselesaikannya, di mana mereka dapat menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk keuntungan mereka. Bagi karyawan yang berkompeten kinerja mereka ditentukan oleh kemampuan, keterampilan dan sikap pada saat menyelesaikan tugas. Menurut (Erizka dkk., 2023) Kinerja merupakan tujuan yang terukur yang harus dicapai dalam periode waktu tertentu, dengan pengukuran yang didasarkan pada kriteria atau perjanjian yang telah ditetapkan.

Menurut (Moko dkk., 2021), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Hasil dari semua kegiatan atau keluaran yang dihasilkan oleh individu, tim dan organisasi.
- 2) Kuantitas
Ukuran untuk mengukur atau total seluruh kegiatan dan hasil yang dihasilkan oleh individu, kelompok dan organisasi.
- 3) Ketepatan waktu
Menggambarkan sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada saat yang diperlukan atau tidak mengalami keterlambatan.

4) Efektivitas

Kemampuan untuk menghasilkan apa yang diinginkan atau diharapkan sesuai dengan sumber daya yang tersedia.

5) Kemandirian

Keyakinan bahwa individu, kelompok dan organisasi melaksanakan tugas tanpa terhalang oleh hal lain.

6) Komitmen

Rasa sepenuhnya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, berkomitmen untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.

3. METODE

Jenis Penelitian

Studi ini mengadopsi metode penelitian kuantitatif. Sebagaimana didefinisikan oleh (Jaya, 2021), penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menghasilkan temuan yang dapat dianalisis melalui prosedur statistik atau metode pengukuran kuantitatif lainnya.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada UPTD SMPN 2 Papar dan berlokasi di Jalan Raya Minggiran, RT 1/ RW 2, Dusun Morangan, Desa Minggiran, Kecamatan Papar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut (Swarjana, 2022) populasi adalah seluruh kelompok, individu atau objek yang ingin digeneralisasikan hasil penelitiannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 34 guru di UPTD SMPN 2 Papar.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dikumpulkan melalui beberapa prosedur dengan harapan untuk menyelidiki atau mempelajari populasi tentang fakta tertentu (Swarjana, 2022). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 34 guru di UPTD SMPN 2 Papar.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Pendekatan ini melibatkan penggunaan keseluruhan populasi sebagai sampel, mencakup seluruh elemen yang ada di lokasi penelitian.

Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan krusial dalam penelitian yang meliputi pemeriksaan, pengolahan, dan transformasi data mentah menjadi informasi yang bermakna. Informasi yang dihasilkan dari proses ini tidak hanya berkontribusi pada pemahaman suatu fenomena, tetapi juga berperan penting dalam penyelesaian masalah. Dalam kerangka metodologi penelitian, analisis data ditempatkan sebagai fase final yang dilaksanakan setelah seluruh data relevan terkumpul dan telah melalui proses verifikasi kelengkapan serta akurasi (Putra & Hanggara, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Signifikasi	Standart Validitas	Keterangan
X1.1	0,000	<0,05	Valid
X1.2	0,003	<0,05	Valid
X1.3	0,000	<0,05	Valid
X1.4	0,000	<0,05	Valid
X1.5	0,000	<0,05	Valid
X1.6	0,000	<0,05	Valid
X2.1	0,000	<0,05	Valid
X2.2	0,000	<0,05	Valid
X2.3	0,000	<0,05	Valid
X2.4	0,001	<0,05	Valid
X2.5	0,000	<0,05	Valid
X2.6	0,000	<0,05	Valid
X3.1	0,000	<0,05	Valid
X3.2	0,000	<0,05	Valid
X3.3	0,001	<0,05	Valid
X3.4	0,000	<0,05	Valid
X3.5	0,000	<0,05	Valid
X3.6	0,000	<0,05	Valid
Y.1	0,001	<0,05	Valid
Y.2	0,000	<0,05	Valid
Y.3	0,000	<0,05	Valid
Y.4	0,006	<0,05	Valid
Y.5	0,001	<0,05	Valid
Y.6	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua instrumen dari variabel *Self Leadership* (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid dengan hasil nilai Sig (2-tailed) adalah <0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Self Leadership</i> (X1)	0,749	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,750	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,735	Reliabel

4	Kinerja (Y)	0,622	Reliabel
---	-------------	-------	----------

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Standard Normalitas	Keterangan
<i>Self Leadership</i> (X1)	0,096	> 0,05	Normal
Kompetensi (X2)	0,065	> 0,05	Normal
Motivasi Kerja (X3)	0,103	> 0,05	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,081	> 0,05	Normal

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari variabel *self leadership* (X1) memiliki nilai sig 0,096, variabel kompetensi (X2) memiliki nilai sig 0,065, variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai sig 0,103, dan variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai sig 0,081. Dari keempat variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria normalitas dengan nilai >0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

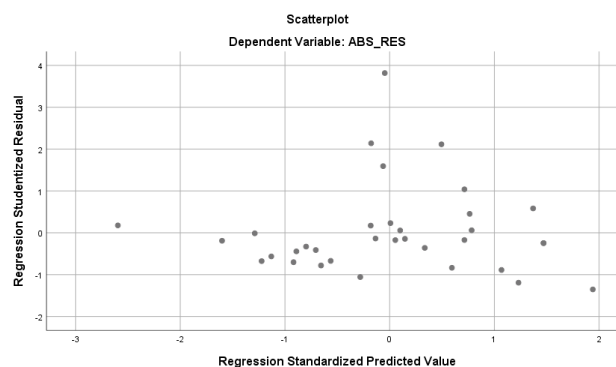
Variabel	Nilai VIF	Standart VIF
<i>Self Leadership</i> (X1)	1,425	10
Kompetensi (X2)	1,461	10
Motivasi Kerja (X3)	1,044	10

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas menggunakan metode park adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh kurang dari < 10 dan nilai tolerance lebih dari > 10.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui titik menyebar di atas sumbu 0 yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadinya homokedastisitas pada data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Kostanta	2,653
<i>Self Leadership</i>	0,346
Kompetensi	0,301
Motivasi Kerja	0,227

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan rumus sebagai berikut:

$$Y = 2,653 + 0,346X_1 + 0,301X_2 + 0,227X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 2,653 yang artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai pencegahan *fraud* adalah 2,653.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel *self leadership* yaitu sebesar 0,346. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel *self leadership* dan kinerja guru. Hal ini artinya jika variabel *self leadership* mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,346.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi yaitu sebesar 0,301. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel kompetensi dan kinerja guru. Hal ini artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,301.
- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,227. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,227.

Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig
<i>Self Leadership</i>	3,048	0,005
Kompetensi	2,407	0,022
Motivasi Kerja	2,117	0,043

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai sig t dari kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	79.562	3	26.521	14.208	0,000
Residual	55.996	30	1.867		
Total	135.559	33			

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,766 ^a	0,587	0,546	1,6622

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas nilai R square sebesar 0,587. Artinya variabel independen yang meliputi self leadership (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berkontribusi sebanyak 58,7% terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

4.2 PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru artinya H_1 diterima karena nilai hasil signifikansi uji t dan uji f pada variabel *self leadership* kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *self leadership* yang diterapkan dalam diri maka tingkat kinerja guru semakin maksimal. Menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mempengaruhi dirinya sendiri untuk mencapai kinerja optimal melalui strategi perilaku dan kognitif yang terarah. Dalam konteks guru, *self leadership* mencakup inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, kemampuan mengatur waktu dan prioritas, serta kesadaran diri dalam berinteraksi dan memperbaharui.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

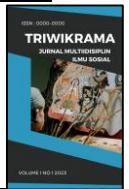
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru artinya H_1 diterima karena nilai hasil signifikansi uji t dan uji f pada variabel kompetensi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi yang baik mampu mengelola kelas dengan baik, menciptakan suasana belajar yang kondusif, menyampaikan materi dengan jelas serta melakukan penilaian yang objektif dan tepat sasaran. Ini berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas tahapan dan tujuan pembelajaran yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru artinya H_1 diterima karena nilai hasil signifikansi uji t dan uji F pada variabel motivasi kerja kurang dari 0,05. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja melalui dorongan internal maupun eksternal berpengaruh dalam mencapai tujuan kerja yang telah disahkan. Dalam konteks guru, motivasi mencakup keinginan untuk mengajar dengan baik, memberikan yang terbaik bagi siswa, meningkatkan kompetensi diri, serta meraih kepuasan profesional.

Pengaruh *Self Leadership*, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Self leadership, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki *self leadership* mampu mengatur, mengarahkan, dan memotivasi dirinya cenderung lebih mandiri, proaktif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Mereka memiliki kontrol diri yang baik, menetapkan target kerja secara mandiri, dan terus menghasilkan kinerjanya. Kompetensi



guru ini guru yang menguasai kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian akan mampu menjalankannya secara optimal. Mereka lebih siap dalam merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi, mentransmisikan hasil belajar, serta berinteraksi positif dengan siswa dan rekan kerja. Motivasi kerja ini guru yang memiliki motivasi besar akan lebih antusias dalam mengajar, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, dan lebih kreatif dalam menghadapi tantangan. Baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, keduanya berkontribusi dalam mendorong semangat kerja yang berpengaruh pada kinerja guru. Dari variabel tersebut menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara holistic, mencakup pelatihan pengembangan diri, peningkatan profesionalisme, dan penciptaan iklim kerja yang memotivasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

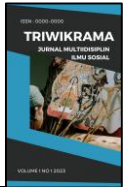
Simpulan

Berdasarkan dari pembahasan dan analisis data yang telah peneliti lakukan dalam penelitian ini tentang variabel bebas self leadership, kompetendi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru UPTD SMP Negeri 2 Papar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji linearitas antara self-leadership dan kinerja guru menunjukkan nilai signifikansi *linearitas* sebesar 0,000 ($< 0,05$), dan *deviasi dari linearitas* sebesar 0,534 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan diri dan kinerja guru bersifat linier dan signifikan, tanpa penyimpangan dari pola linier. Secara substansial, hal ini berarti bahwa guru yang memiliki kemampuan *self leadership* seperti kemampuan mengelola waktu, menetapkan tujuan pribadi, dan menjaga komitmen kerja akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Guru yang memiliki kepemimpinan diri yang kuat biasanya lebih mandiri, bertanggung jawab, dan memiliki kendali diri yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- 2) Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *linearitas* sebesar 0,000, dan *deviasi dari linearitas* sebesar 0,092, yang berarti hubungan antara kompetensi dan kinerja guru juga bersifat linier dan signifikan, tanpa penyimpangan berarti. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas kinerja mereka di sekolah. Guru yang kompeten akan mampu merancang pembelajaran yang efektif, menyampaikan materi dengan baik, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta menunjukkan sikap dan nilai-nilai profesionalisme.
- 3) Nilai signifikansi *linearitas* pada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru adalah 0,004 ($< 0,05$), dan *deviasi linearitas* adalah 0,076 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa hubungan keduanya linier dan signifikan. Secara praktis, ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik (cinta terhadap profesi, rasa tanggung jawab) maupun ekstrinsik (penghargaan, insentif, status sosial), akan lebih optimal dalam menjalankannya. Guru yang termotivasi akan lebih gigih, fokus, dan kreatif dalam memberikan pembelajaran.

Saran

- 1) Guru hendaknya terus meningkatkan self leadership dengan mengenali kelebihan dan kekurangan yang dimiliki, sehingga dapat mengembangkan potensi secara optimal
- 2) Menjaga integritas dengan memegang teguh kejujuran dalam melaksanakan tugas, baik dalam mengajar maupun dalam interaksi dengan siswa



- 3) Meningkatkan kedisiplinan, khususnya dengan hadir tepat waktu sebelum pembelajaran dimulai, agar menjadi teladan bagi peserta didik

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45-54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Aksama & Astrama. (2023). *Implementasi Self Leadership Dan Super Leadership*. 2, 12-15.
- Ananda Yusuff, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai* (1st ed.). NEM.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [https://books.google.co.id/books?id=Val2EAAAQBAJ&lpg=PA37&ots=08qtDxfjji&dq=pengertian sumber daya&lr&hl=id&pg=PA37#v=onepage&q=pengertian sumber daya&f=false](https://books.google.co.id/books?id=Val2EAAAQBAJ&lpg=PA37&ots=08qtDxfjji&dq=pengertian+sumber+daya&lr&hl=id&pg=PA37#v=onepage&q=pengertian+sumber+daya&f=false)
- Aulia Ramadhani, M., Setiawan, Z., & Mukhtar, A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MENGOPTIMALKAN POTENSI DAN KINERJA ORGANISASI* (Efitra (ed.); 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Barus, G. (2022). Menakar Kemampuan Self Leadership Mahasiswa Assessing Student'S Self Leadership Ability. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 62-74.
- Daengs. (2022). *Implementasi Kompetensi dan Kepuasan Kerja*. 2.
- Erizka, E., Sholihin, U., & Rahmawati, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Panjalu Raya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(4), 124-133. <https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2163>
- Ismail, Wijaya, C., & Ananda, R. (2024). *Kinerja Guru (Perspektif Profesionalitas, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja)* (F. Hayati (ed.); 1st ed.). UMSU Press.
- Jaya, M. (2021). *Penelitian Kuantitatif*. 2, 12.
- Kadek Suryani, N., Widani Sugianingrat, I. A., & Sri Laksemini, K. D. I. (2020). *KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TEORI, APLIKASI DAN PENELITIAN* (1st ed.). NILACAKRA Publishing Hourse.
- Kristiana, I. F., Widayanti, C. G., Prihatsanti, U., Rozi, H. F., Prabowo, D. A., & Sinantia, V. (2021). *SELF-LEADERSHIP: TINJAUAN DARI BERBAGAI SETING* (I. F. Kristiana, N. Zwei, & S. N. Purnomo (eds.)). Penerbit Fastindo.
- Mardiyanti. (2021). *Implementasi Kompetensi Dan Pengembangan Karir*. 2, 11.
- Masdar. (2020). *Analisis Kompetensi Guru Dan Pengembangan karir*. 3, 21.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *MANAJEMEN KINERJA TEORI DAN PRAKTIK* (1st ed.). UB Press.
- Nurhayati, A. (2024). *Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja* (M. Husein Maruapey (ed.); 1st ed.). KBM Indonesia.
- Priyantono, P. (2020). PENGARUH SELF-LEADERSHIP, SELF-EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 131-151.
- Purwanto, S., Spangat, & Esterina, M. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. Yoana Sari (ed.); 1st ed.). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putra & Hanggara. (2022). *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis data*. 2, 14.
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja,



Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>

Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *MOTIVASI KERJA DAN GENERASI Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.

Swarjana. (2022). *Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif*. 2, 14.

Syihabuddin, M., Saripudin, & Magdalena, P. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Distrupsi Teknologi Departemen Kementrian Agama Kabupaten Jepara*. 06(02), 1-23.

Syuhada, S., & Mayasari. (2024). *KOMPETENSI GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA* (E. Rianty (ed.); 1st ed.). PT. Sonpedia Publihsing Indonesia.

Trismaningtyas. (2023). *Implementasi Motivasi Kerja Dan Etos Kerja*. 2, 2.