

BAB I

PEENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Samsuni (2019 : 114) mengungkapkan berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya

yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki untuk mampu mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2018) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2018:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian karena di saat yang bersamaan guru memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranata dan Puspitawati (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi yang baik akan membuat guru bekerja dengan lebih maksimal. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Trsinayanti dan Puspitawati (2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi membuat guru mendorong untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Aminuddin (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Meningkatnya motivasi kerja akan membuat meningkatnya kinerja guru. Penelitian Changgriawan (2018) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya perubahan motivasi kerja tidak akan berdampak pada kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Menurut Wibowo (2019 : 271) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain keterampilan. Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya. Selain itu faktor yang mempengaruhinya adalah pengalaman.

Penelitian Trsinayanti dan Puspitawati (2022) menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki guru maka kinerja akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung

penelitian Pranata dan Puspitawati (2022) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompetensi yang baik akan membuat kinerja menjadi lebih baik. Changgriawan (2018) dan Susilowati (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian Maizar (2018) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas - tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang guru yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Diana, 2019). Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing guru (Norawati, dkk. 2021).

Penelitian yang dilakukan Lukito dan Alriani (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Meningkatnya beban kerja akan membuat kinerja guru menjadi menurun. Hal ini didukung penelitian Siregar (2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja guru akan semakin rendah. Risa (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja guru akan semakin rendah. Penelitian Indirani (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Siregar (2020) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya

perubahan beban kerja tidak akan membuat meningkat atau menurunnya kinerja guru.

Penelitian dilakukan di SD Saraswati 3 Denpasar. Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah yaitu dengan meningkatkan kinerja guru. Namun dalam kenyataannya kinerja guru masih belum maksimal yang dapat dilihat dari adanya penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu. Selain itu, masalah kinerja guru dapat dilihat dari adanya absensi guru yang cukup tinggi. Berikut adalah data absensi guru selama tahun 2021

Tabel 1.1
Absensi Guru SD Saraswati 3 Denpasar Tahun 2021

No	Tahun	Jumlah Guru (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	Januari	33	26	858	32	826	3,73
2	Februari	33	24	792	31	761	3,91
3	Maret	33	26	858	31	827	3,61
4	April	33	25	825	28	797	3,39
5	Mei	33	27	891	29	862	3,25
6	Juni	33	26	858	30	828	3,50
7	Juli	33	26	858	31	827	3,61
8	Agustus	33	27	891	33	858	3,70
9	September	33	25	825	31	794	3,76
10	Oktober	33	27	891	31	860	3,48
11	November	33	26	858	29	829	3,38
12	Desember	33	27	891	31	860	3,48
Jumlah			312	10296	367	9929	3,56
Rata-rata			26	858	31	827	3,56

Sumber : SD Saraswati 3 Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2021 sebesar 3,56%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 3,91% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan terjadi pada bulan Mei yaitu 3,25%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2021 adalah 31 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi terjadi pada bulan Agustus sebanyak 33 hari dan terendah terjadi pada bulan April dan November sebanyak 28 hari.

Berdasarkan wawancara dengan guru diperoleh gambaran yaitu kegiatan evaluasi kerja dan pengawasan yang jarang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai salah satu penerapan fungsi manajerial dari seorang kepala sekolah, sehingga guru cenderung tidak termotivasi untuk memprioritaskan tanggung jawabnya. Kepala sekolah juga dinilai kurang memberikan semangat kepada guru dalam bekerja.

Keterbatasan pembiayaan dana pendidikan yang menyebabkan kepala sekolah merasa tidak memiliki keleluasaan dalam menentukan beberapa keputusan strategis terkait peningkatan kompetensi guru. Masih ada beberapa guru yang kesulitan menggunakan computer dalam memberikan pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi kurang maksimal.

Beban kerja guru dewasa ini menjadi lebih berat karena terus bergantinya regulasi dan aspek-aspek instrumental dalam pelaksanaan kurikulum yang menjadikan guru kebingungan dalam pelaksanaan kurikulum terbaru. Selain munculnya kurikulum baru yang menjadi beban guru saat ini, persaingan antar sekolah yang diperketat dengan hilangnya status sekolah unggulan serta sistem zonasi menjadikan guru harus lebih memutar otak dan berusaha untuk membentuk siswa yang berprestasi dengan input siswa yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Rachmansyah (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian Changgriawan (2018) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya perubahan motivasi kerja tidak akan berdampak pada kinerja guru. Penelitian Permatasari & Rachmansyah (2019) menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian Maizar (2018) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Lukito dan Alriani (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Siregar (2020) yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Saraswati 3 Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja guru di SD Saraswati 3 Denpasar ?
2. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja guru di SD Saraswati 3 Denpasa?
3. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja guru di SD Saraswati 3 Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diketahui tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru di SD Saraswati 3 Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru di SD Saraswati 3 Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja guru di SD Saraswati 3 Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi, kompetensi, beban kerja dan kinerja guru.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi tambahan bagi ilmu-ilmu yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan fakta-fakta empiris yang dapat menjadi kajian baru dalam penelitian selanjutnya.

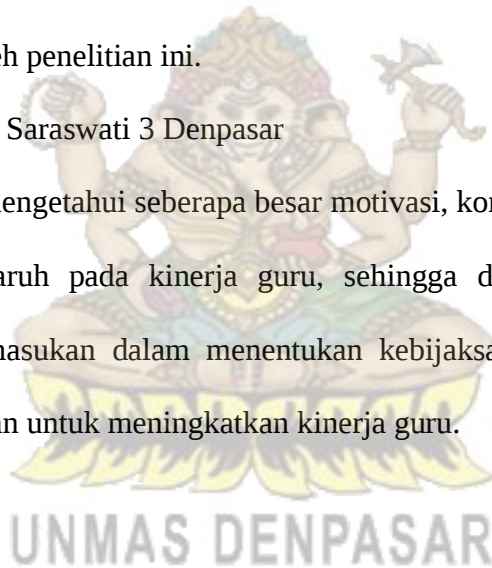
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi civitas akademik, khususnya rekan mahasiswa dalam menambah perbendaharaan kepustakaan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja guru, dalam memperluas cakrawala fikir dan pengembangan ilmu pengetahuan dengan data yang di peroleh penelitian ini.

b. Bagi SD Saraswati 3 Denpasar

Untuk mengetahui seberapa besar motivasi, kompetensi dan beban kerja berpengaruh pada kinerja guru, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja guru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku guru dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2018). Penelitian ini menggunakan ini bertujuan mengetahui bagaimana individu dalam organisasi

berusaha mencapai tujuan yang ditentukan perusahaan dengan kinerja yang maksimal sesuai dengan yang dijelaskan *goal setting theory*.

2.1.2 Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2018) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2018:2) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Yasa, (2017). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri, Fitriani et al. (2020).

Berdasarkan penelitian maka kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar sesuai moral dan etika.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). Artinya, guru yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri guru untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang guru harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

3. Indikator Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2018) menyebutkan bahwa indikator kinerja guru, yaitu:

a. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.

d. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap guru dari perusahaan lain. Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para guru diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan guru lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para gurunya untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai

dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Pratiwi (2019) Mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Didukung dengan pendapatan B.Uno (2018) mengatakan bahwa Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiatan atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan penelitian maka motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Rofi (2021) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- a. Faktor internal (berasal dari dalam diri guru) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- 1)Keinginan untuk dapat hidup
- 2)Keinginan untuk dapat memiliki
- 3)Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4)Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5)Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri guru) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

- 1)Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 2)Kompensasi yang memadai
- 3)Supervisi yang baik
- 4)Adanya jaminan pekerjaan
- 5)Status dan tanggung jawab
- 6)Peraturan yang fleksibel

3. **Indikator Motivasi**

Menurut Rofi (2021) motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru, yaitu :

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Utami (2017) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Menurut Ayu (2021) menyebutkan kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Rizal (2018) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Berdasarkan penelitian maka kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama guru untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Arifah (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

a. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

b. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki

seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

c. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

d. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap guru dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi guru dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

f. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan guru dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

g. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa

kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Arifah (2020) adapun indicator kompetensi adalah sebagai berikut :

a. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

b. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Guru harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

c. Konsep diri (*Sikap*)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang guru harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap guru mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.5 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja menurut Meilinda (2017) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu

rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Ayunda (2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Berdasarkan penelitian maka beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Meilinda (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh guru. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- 1) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.

- 2) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- 3) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan guru dengan guru, dan sebagainya

b. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- 1) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

3. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2018), indikator dalam beban kerja yaitu:

a. Target yang harus di capai.

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang guru

menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

b. Kondisi pekerjaan.

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, guru dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika guru menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka guru merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

c. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan guru terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan guru merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dalam penelitian agar penelitian dapat mendapatkan informasi lebih yang dapat membantu peneliti dan juga merupakan sebagai perbandingan antara peneliti

sekarang dan peneliti sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu berkaitan dengan motivasi, kompetensi, beban kerja terhadap kinerja guru yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Lukito dan Alriani (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah guru PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang guru. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sekolah dasar.
2. Penelitian Sugiharjo dan Aldata (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru, Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang guru BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba di Jakarta. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, pengujian parsial (Uji-t) dan

pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sekolah dasar.

3. Rollos dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang responden. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data Regresi Linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Sekolah Dasar.
4. Penelitian Maizar (2018) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. Metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan responden sebanyak 30 responden. Analisis data dilakukan dengan

menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sekolah dasar

5. Penelitian Changgriawan (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di One Way Production. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di One Way Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sekolah dasar

6. Penelitian Manik & Syafrina (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen STIE Riau yang berjumlah 54 orang. Dan sampel berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji reliabilitas, regresi linear sederhana, uji R^2 dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Sekolah Dasar
7. Penelitian Rindorindo dkk (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Hotel Gran Puri Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di sekolah dasar.

8. Penelitian Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Sekolah Dasar.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Dari uji tersebut diperoleh hasil, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan variabel terikat kinerja guru, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian sekarang hanya menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.
10. Aminuddin (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo. Penelitian ini menggunakan uji Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh negatif dan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada

perusahaan BUMN sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Sekolah Dasar.

11. Siregar (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PT Usaha Gedung Mandiri Medan (Doctoral dissertation). Penelitian ini menggunakan uji Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data Regresi Linier berganda, sedangkan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada perusahaan swasta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Sekolah Dasar.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Risa (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah III Jakarta”. Penelitian ini menggunakan Regresi Linier berganda. Hasil dari penelitian ini kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang yaitu menggunakan teknik analisis data Regresi Linier berganda, sedangkan

perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah III Jakarta sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Sekolah Dasar.

