

**PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCY, SKILLS, SELF-CONCEPT, AND PERSONAL CHARACTERISTICS ON TEACHER PERFORMANCE***

**Hartika Sari<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Zulkifli<sup>3</sup>, Widodo Ismanto<sup>4</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>5</sup>, Rizki Sawaldi Pasaribu<sup>6</sup>, Jayanti Tampubolon<sup>7</sup>, Widyo Winarso<sup>8</sup>, Abdul Thalib Bon<sup>9</sup>, Nola Fibriyani Bte Salman<sup>10</sup>**

<sup>1-4,6-7</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Batam, Indonesia

<sup>8</sup>Universitas Islam 45, Indonesia

<sup>9</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>10</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kompetensi, Keterampilan, Konsep Diri, dan karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru MIN 2 Batam. Program Pascasarjana. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Guru MIN 2 Batam. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pembagian koisioner sebanyak 44 orang Guru. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, keterampilan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, konsep diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Kompetensi, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Keterampilan; Konsep Diri; Karakteristik Pribadi; Kinerja Guru

**Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the influence of Competence, Skills, Self-Concept, and Personal Characteristics on Teacher Performance at MIN 2 Batam. Postgraduate Program. This type of research is quantitative research. The population of this study was Teachers at MIN 2 Batam. The sampling technique was carried out by distributing questionnaires to 44 teachers. Data were obtained using a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS version 26. The results showed that: Competence had a positive and significant partial effect on teacher performance, skills had a positive and significant partial effect on teacher performance, self-concept had a positive and significant partial effect on teacher performance, and personal characteristics had a positive and significant partial effect on teacher performance. Competence, skills, self-concept*

*and personal characteristics had a positive and significant simultaneous effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Competence; Skills; Self-Concept; Personal Characteristics; Teacher Performance*

## **PENDAHULUAN**

Melalui SDM yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun juga dalam mendukung pembangunan nasional. Pendidikan menjadi nilai terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal. Pendidikan merupakan suatu sistem yang teratur dan mengemban misi yang cukup luas yaitu segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial sampai kepada masalah kepercayaan atau keimanan. Dengan adanya penyelenggaraan pendidikan maka bangsa dapat mempersiapkan generasi penerus yang memiliki kualitas dan meningkatkan kualitas hidupnya yang lebih baik kedepannya..

Salah satu fungsi sekolah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Jika suatu negara memiliki sumber daya alam melimpah namun tanpa diimbangi dengan sumber daya manusianya yang tinggi, maka akan sulit bagi negara tersebut untuk maju.

Guru dituntut untuk bisa menguasai kompetensi yang dibutuhkan guna menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Adapun Kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang memiliki kompetensi diketahui dari intelegensinya yang dibuktikan dengan kemahiran mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya disertai tanggung jawab dan etika.

Pendidikan berperan sangat penting di dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal. Pemerintah sangat menyadari pentingnya peran pendidikan ini dalam menciptakan SDM berkualitas. Negara pun sudah memberikan amanat melalui UU, baik itu UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, serta UU 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi. Rendahnya kualitas pendidikan menjadi penyebab dari krisis sumber daya manusia. Oleh karena itu pemerintah terus meningkatkan kualitas pendidikannya selain melalui alokasi 20% anggaran untuk pendidikan, meningkatkan kualitas guru dan manajemen sekolah dan proses belajar mengajar peserta didik, Pemerintah Indonesia juga memberikan perhatian besar pada pendidikan vokasi untuk menghadapi revolusi industri 4.0, teknologi informasi, dan partisipasi sektor swasta dalam pendidikan.

Dalam pelaksanaan proses pembelajaran Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Batam memiliki 44 orang aparatur sipil negara (ASN) sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan pengamatan, dalam proses pembelajaran para guru MIN 2 Batam belum melakukan pengembangan kurikulum secara *up to date*. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak mempersiapkan materi secara sungguh-sungguh. Selain itu, kreatifitas guru belum maksimal, yang terlihat guru tidak menggunakan media pembelajaran secara variatif. Selanjutnya, guru belum sepenuhnya memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam proses pembelajaran.

Guru yang memiliki kompetensi yang cukup dapat meningkatkan efisiensi pada sekolah. Namun bagi guru yang belum maksimal mempunyai kompetensi yang cukup, maka akan bekerja tersendat– sendat yang dapat menghambat proses belajar mengajar di sekolah. Hasil wawancara

terhadap kepala sekolah MIN 2 Batam menunjukkan guru masih belum dapat memahami sepenuhnya situasi permasalahan secara kompleks, dan berpikir secara analitik dan sistimatis. Selain itu, guru masih belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik profesional.

Selain kompetensi, guru selayaknya juga harus memiliki keterampilan dalam pekerjaan. Sudarmanto (2013) mengatakan perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Guru yang mempunyai cukup keterampilan akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Menguasai pembelajaran yang akan disampaikan kepada siswa. Keterampilan seorang guru juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan sesuai dengan kompetensinya. Keterampilan juga bisa diperoleh dari bantuan orang lain. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa beberapa guru MIN 2 Batam dalam aspek keterampilan masih belum dapat melakukan tindakan yang melebihi dari pekerjaannya sebagai seorang guru.

Konsep diri perlu dimiliki guru. Sikap, nilai – nilai dan citra diri pada seorang guru harus menjadi contoh pada siswa dan masyarakat, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. Disamping pengetahuan dan keterampilan guru, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja guru. Beberapa guru di MIN 2 Batam belum menunjukkan konsep diri dalam bentuk kemauan untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal, serta adanya kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, dan keinginan.

Hasil pengamatan kepada beberapa guru MIN 2 Batam menunjukkan tanda-tanda kurangnya karakteristik pribadi, hal ini terlihat dalam kemampuan guru menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda. Selain itu, ada guru yang sangat sensitif, menganggap sangat penting dan mendesak sesuatu yang bisa dihadapi dengan ringan hati, terus-menerus mengingat kesalahan orang lain dan sulit memaafkan sehingga sering menghadapi konflik yang tidak perlu.

Hasil penelitian relevan yang terkait dengan kinerja guru dan variabel yang mempengaruhi, sebagaimana pada tabel 2, berikut.

**Tabel 1. Ringkasan *Research Gap* Hasil Penelitian Relevan Kinerja Guru**

| Variable Bebas<br>& Nama Peneliti   | Pengaruh Variabel Bebas ke Variabel Terikat |                    |                    |                    |
|---|---|--------------------|--------------------|--------------------|
|   | X <sub>1</sub> → Y                          | X <sub>2</sub> → Y | X <sub>3</sub> → Y | X <sub>4</sub> → Y |
| 1. <b>Kompetensi</b><br>Nugraha, N, 2019.   | (+)   |                    |                    |                    |
| 2. <b>Ketrampilan</b><br>Prananosa <i>et al.</i> , 2016. Mamonto <i>et al.</i> , 2019.  |   | (+)                |                    |                    |
| 3. <b>Konsep Diri</b><br>Ningsih <i>et al.</i> , 2020. Rasmudin <i>et al.</i> , 2020. Faizin, 2018. Albert, 2018. Nisak & Martono, 2016 |   |                    | (+)                |                    |

|  |  |  |     |     |
|--|--|--|-----|-----|
| Herawati, 2017   |  |  | (-) |     |
| <b>4. Karakteristik Pribadi</b><br>Nisak & Martono, 2016. Grace <i>et al</i> , 2021. |  |  |     | (+) |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1 mengungkapkan tentang *research gap* hasil penelitian relevan ditemui pengaruh positif variabel kompetensi ( $X_1$ ), Keterampilan ( $X_2$ ), konsep diri ( $X_3$ ), dan karakteristik pribadi ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian Herawati (2017) yang menyatakan konsep diri berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, dalam arti konsep diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam ?
2. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam ?
3. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
4. Apakah karakteristik pribadi berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam?
5. Apakah kompetensi, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MIN 2 Batam ?

#### Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru MIN 2 Batam.
2. Menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja guru MIN 2 Batam.
3. Menganalisis pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru MIN 2 Batam.
4. Menganalisis pengaruh karakteristik pribadi terhadap kinerja guru MIN 2 Batam.
5. Menganalisis pengaruh kompetensi, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi secara bersama-sama terhadap kinerja guru MIN 2 Batam.

### LANDASAN TEORI

#### Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan (Hidayah, 2021).

#### Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal, Rohman (2020)

#### Keterampilan

Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2019). Cara orang dalam memandang dunia dipengaruhi oleh sikapnya. Sikap terdiri dari aspek kognitif (persepsi, pengetahuan, kepercayaan), aspek afektif (perasaan, emosi), aspek

konatif (perilaku berupa tindakan).

### Konsep Diri

Konsep diri adalah pandangan kita mengenai siapa diri kita, apa dan bagaimana diri kita. Pandangan tersebut mulai dari identitas diri, cita diri, harga diri, ideal diri gambaran diri serta peran diri kita, yang diperoleh melalui interaksi diri sendiri maupun dengan orang lain.

### Karakteristik Pribadi

Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden.

### Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN MIN 2 Batam sebanyak 44 Orang.

### Sampel

Berdasarkan jumlah populasi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang guru ASN di MIN 2 Batam.

## TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

### Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized         | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Coefficients<br>Beta |       |      |
| 1 (Constant)          | 4.285                       | 1.827      |                      | 2.346 | .024 |
| Kompetensi            | .219                        | .072       | .284                 | 3.023 | .004 |
| Ketrampilan           | .095                        | .046       | .142                 | 2.082 | .044 |
| Konsep_Diri           | .483                        | .094       | .428                 | 5.131 | .000 |
| Karakteristik_Pribadi | .166                        | .072       | .190                 | 2.292 | .027 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 20 di atas persamaan regresi variabel kometensi ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), konsep diri ( $X_3$ ), dan karakteristik pribadi ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 4,285+0,219+0,095+0,483+ 0,166+e$$

Interpretasi model:

- 1) Konstanta ( $a$ ) = 4,285, menunjukkan harga konstan, jika nilai variable bebas/independen = 0, maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) akan sebesar 4,285.

- 2) Nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,219, yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi ( $X_1$ ) satu satuan, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,219 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien variabel ketrampilan sebesar 0,095, yang berarti setiap kenaikan variabel ketrampilan ( $X_2$ ) satu satuan, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,095 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.
- 4) Nilai koefisien variabel konsep diri sebesar 0,483, yang berarti setiap kenaikan konsep diri ( $X_3$ ) satu satuan, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,483 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.
- 5) Nilai koefisien variabel karakteristik pribadi 0,166, yang berarti setiap kenaikan karakteristik pribadi ( $X_4$ ) satu satuan, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,166 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.

### Hasil Uji t

#### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.

berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis kompetensi ialah sebesar 0,004(<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis kompetensi ( $X_1$ ) ada angka thitung sebesar 3,023 sebaliknya ttabel sebesar 2,021, yang berarti tampak imbas kompetensi terhadap kinerja guru.

#### 2. Pengaruh kemampuan Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis kemahiran ialah sebesar 0,044(<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis ketrampilan ( $X_2$ ) ada angka thitung sebesar 2,082, sebaliknya t tabel sebesar 2,021, yang berarti ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### 3. Pengaruh Konsep Diri Terhadap kinerja Guru

Berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis rancangan diri ialah sebesar 0,000(<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis rancangan diri ( $X_3$ ) ada angka thitung sebesar 5,131 lagi t tabel sebesar 2,021, yang berarti konsep diri berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### 4. Pengaruh Karakteristik Diri Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis karakteristik individu ialah sebesar 0,027(<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis keunikan individu ( $X_4$ ) ada angka t hitung sebesar 2.292 lagi t tabel sebesar 2,021, yang berarti karakteristik berpengaruh terhadap kinerja Guru.

### Hasil Uji F

Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 1910.732       | 4  | 477.683     | 127.863 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 145.700        | 39 | 3.736       |         |                   |
|       | Total      | 2056.432       | 43 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Pribadi, Ketrampilan, Konsep\_Diri, Kompetensi

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar  $127,863 > F_{table}$  2,62 dan signifikansi  $F$  sebesar  $0,000 (<0,05)$ , yang berarti variabel kompetensi, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MIN 2 Batam.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .964 <sup>a</sup> | .929     | .922              | 1.933                      | 1.788         |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Pribadi, Ketrampilan, Konsep\_Diri, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4 nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,922 atau 92,20%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 92,20%, sedangkan sisanya sebesar 7,80% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel kompetensi, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru MIN 2 Batam

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil kajian tes  $t$  dihasilkan  $t$  hitung  $3,023 > t$  tabel  $2,021$ , serta bermaknasi  $0,004 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil studi Catio serta Sunarsi (2020) yang menjelaskan kompetensi mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### 2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Guru MIN 2 Batam

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna keterampilan pada kinerja guru. Hasil kajian tes  $t$  dihasilkan  $t$  hitung  $2,082 > t$  tabel  $2,021$ , serta bermaknasi  $0,044 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kuruway et.al (2022).

#### 3. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru MIN 2 Batam

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna konsep diri terhadap kinerja guru. Hasil kajian tes  $t$  dihasilkan  $t$  hitung  $5,131 > t$  tabel  $2,021$ , serta bermaknasi  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Herawati (2017).

#### 4. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru MIN 2 Batam

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna karakteristik individu Terhadap Kinerja guru. Hasil  $t$  hitung  $2,292 > t$  tabel  $2,021$ , serta signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Syafri et.al (2022).

#### 5. Pengaruh Kompetensi, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru MIN 2 Batam

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta signifikan kompetensi, keterampilan, konsep diri, serta karakteristik individu terhadap kinerja guru. Hasil uji  $F$  dihasilkan  $t$  hitung  $127,863 > F$  tabel  $2,62$ , serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, kompetensi, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MIN 2 Batam.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MIN 2 Batam.
2. Ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MIN 2 Batam
3. Konsep Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MIN 2 Batam.
4. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MIN 2 Batam.
5. Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MIN 2 Batam

### Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diberikan saran-saran, sebagai berikut:

1. Perlu ditingkatkan kinerja guru dalam mengevaluasi hasil belajar mata pelajaran di kelas. Evaluasi belajar di perlukan untuk mengetahui pencapaian belajar dari peserta didik yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu, dan bertujuan untuk memperbaiki cara belajar peserta didik.
2. Untuk pencapaian hasil pembelajaran yang efektif dan efisien, guru sebaiknya mengenal karakteristik pesertadidik secara lebih mendalam. Pengenalan terhadap karakteristik peserta didik diperlukan untuk mengetahui keseluruhan pola kelakuan atau kemaampuan yang dimiliki peserta didik sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungan.
3. Untuk meningkatkan ketrampilan, sebaiknya guru menciptakan peluang baru dalam proses pembelajaran. Peluang baru diperlukan untuk meningkatkan variasi proses pembelajaran yang dapat meningkatkan semangat dan prestasi belajar peserta didik.
4. Untuk meningkatkan konsep diri guru yang kuat, sebaiknya guru berkonsentrasi pada saat bekerja dalam tim. Konsentrasi diperlukan untuk pemenuhan pencapaian hasil kerja tim yang maksimal, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja guru dan kinerja sekolah
5. Untuk meningkatkan karakteristik pribadi yang kuat diperlukan sikap guru untuk menjadi diri sendiri dalam bertindak. Sikap pada diri sendiri dalam bertindak akan dapat membantu guru untuk lebih bersaing dalam peningkatan kinerja.

## REFERENSI

- Ardana, *et.al* 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S., (2010). *Manajemen Penelitian* Jakarta: Reinika Cipta
- Baihaqi,A, Suherman.H, 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area BSD Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 1, Maret 2021 (19-28)
- Ghozali,I, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, E, Sibarani. J.D, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan*. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 32-58.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Mas'ud, F. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Mulyono, M. 2013. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Rina, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Danamon*. *Jurnal Ildik9 Ekonomika*, Vol 4 No.1, 2020
- Rivai.V 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada
- Sukarna, 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Mandar Maju
- Supendy. R, Harsum. 2018 *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Kendari*. *Jurnal Mega Aktiva*, Volume 7, Nomor 2, Agustus 2018
- Siyoto, Sandu, Sodik. A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsi. D, 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018
- Yusuf. B, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Grafindo Persada