

**PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KECAMATAN NONGSA KOTA BATAM**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCIES, INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, COMMUNICATION, AND JOB STRESS ON TEACHER PERFORMANCE IN PRIMARY SCHOOLS NONGSA DISTRICT, BATAM CITY***

**Annisa Azzahra<sup>1</sup>, Zulkifli<sup>2</sup>, Dhenny Asmarazisa<sup>3</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>4</sup>, Widyo Winarso<sup>5</sup>,  
Liona Ramadani Febriosa<sup>6</sup>**

<sup>1-3</sup>(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>4</sup>(Prodi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Indonesia)

<sup>5</sup>(Prodi Doktor Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia)

<sup>6</sup>(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

<sup>1</sup>imas@gmail.com, <sup>2</sup>zulkifli@gmail.com, <sup>3</sup>oktavianti@gmail.com,

<sup>4</sup>gandhi.sucahyo@yahoo.com, <sup>5</sup>widyo@yahoo.com,

<sup>6</sup>liona@yahoo.com

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, karakteristik individu terhadap kinerja guru, komunikasi terhadap kinerja guru, stres kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh kompetensi, karakteristik individu, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini melibatkan 45 guru di SDIT Darul Falah yang berada dalam wilayah Gugus 2 Kecamatan Nongsa Kota Batam sebagai populasi. Dengan sampel sensus, keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yakni 45 guru. Instrumen penelitian menggunakan pengumpulan data berupa kuesioner yang menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan alat uji SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan secara simultan kompetensi, karakteristik individu, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Karakteristik Individu; Komunikasi; Stres Kerja; Kinerja Guru

**Abstract**

*This research was conducted to determine and analyze the influence of competency on teacher performance, individual characteristics on teacher performance, communication on teacher performance, work stress on teacher performance, as well as the influence of competency, individual characteristics, communication and work stress on teacher performance at the Elementary School in Nongsa District Batam city. This research uses quantitative methods with a descriptive design. This research involved 45 teachers at SDIT Darul Falah in the Cluster 2 area of Nongsa District, Batam City as a population. With a census sample, the entire population is used as a sample, namely 45 teachers. The research instrument uses data collection in the form of a questionnaire using a Likert scale. Data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques with the SPSS 26 test tool. The results showed that competency had a partially significant effect on teacher performance, individual characteristics had a partially significant effect on teacher performance, communication had a partially significant effect on teacher performance, work stress had a partially significant effect partially on teacher performance, and simultaneously competency, individual characteristics, communication and work stress have a significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** Competence; Individual Characteristics; Communication; Job Stress; Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Fondasi pendidikan yang kuat adalah langkah pertama dalam menciptakan masa depan yang sejahtera. Pendidikan dipengaruhi oleh globalisasi baik secara positif maupun negatif, yang membawa serta pengaruh budaya lain yang dapat merusak standar moral, namun juga memiliki potensi untuk meningkatkan nilai diri dan kualitas individu. Mempelajari hal-hal baru dan menjadikan pendidikan yang baik merupakan prioritas utama jika ingin meningkatkan nilai diri. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pendidikan yang berkualitas, dan harus ada pendidik yang terampil untuk memenuhi persyaratan ini.

Menurut Chadidjah *et al.* (2021), usia sekolah dasar merupakan masa yang optimal untuk mendapatkan pendidikan yang komprehensif dan pendewasaan diri menjadi manusia yang taat beribadah. Mereka yang masih dalam proses menerima pendidikan dasar yang juga disebut sebagai "anak-anak di usia emas", menandakan bahwa mereka mampu menyerap pengetahuan tanpa dipengaruhi oleh informasi yang telah mereka terima di masa lalu. Dengan kata lain, anak-anak tidak akan mempertanyakan informasi tentang moderasi beragama yang mereka dapatkan ketika belajar di rumah atau di komunitas mereka. Hal ini dikarenakan anak-anak secara alamiah adalah pembelajar yang ingin tahu. Oleh karena itu, salah satu keuntungan seorang pendidik di sekolah dasar adalah memiliki akses terhadap kesempatan seperti ini.

Tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh guru memiliki dampak terhadap kualitas pendidikan yang diberikan di sekolah. Jika guru menunjukkan kinerja yang baik, maka wajar jika peserta didiknya juga menunjukkan hasil yang baik. Kompetensi, karakteristik individu, komunikasi, dan stres kerja adalah beberapa faktor dan indikator yang digunakan sebagai variabel untuk mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap kualitas kinerja guru dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Ringkasan Kinerja Guru SDIT Darul Falah Kota Batam**

SDIT Darul Falah			
Tahun	Perencanaan (Persen)	Pelaksanaan (Persen)	Penilaian (Persen)
2020	80%	84%	86%
2021	85%	86%	88%
2022	89%	88%	89%

*Sumber: Olahan Data SDIT Darul Falah Tahun Pelajaran 2021 s.d. 2022*

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 1, terlihat jelas bahwa kinerja para pengajar belum mencapai tingkat 91-100% guru yang memiliki kinerja yang sangat baik. Persentase ini dihitung dengan membagi seluruh jumlah guru yang melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, dengan jumlah keseluruhan guru, dan kemudian mengalikan angka tersebut dengan 100%. Para guru di SDIT Darul Falah, yang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini, telah diobservasi, dan telah ditemukan bahwa kinerja beberapa guru masih belum memuaskan, yakni dalam hal melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugasnya, seperti dalam perencanaan, pengembangan dan pelaksanaan program pembelajaran, penilaian, dan tindak lanjut. Sebagian guru melakukan pekerjaan yang sangat baik dalam mempersiapkan pelajaran mereka (perencanaan), namun kurang dalam hal menerapkan ide-idenya ke dalam tindakan (pelaksanaan). Ada beberapa guru yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya (pelaksanaan), tetapi mereka kurang dalam mempersiapkan perencanaan atau administrasi. Selain itu, masih ada beberapa guru yang tidak

terlalu efektif dalam menindaklanjuti hasil belajar peserta didik serta kurang tertib dalam melakukan penilaian.

Kinerja guru yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman guru tentang kompetensi. Menurut Rohman (2020), berdasarkan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, para pengajar harus terus meningkatkan keterampilan mereka. Guru dapat berbicara, terlibat, dan terhubung dengan pemangku kepentingan pendidikan dan masyarakat. Oleh karena itu, pengajar harus menggabungkan kualitas pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional ke dalam kinerjanya.

Karakteristik individu dapat menjelaskan perbedaan dalam kinerja antar rekan kerja terutama sebagai guru, baik yang positif maupun negatif berdasarkan cara mereka dalam menerapkannya saat bertugas. Hidayah (2021) menyebutkan bahwa keahlian, profesionalisme, pendidikan, dan masa kerja mempengaruhi karakteristik guru. Persyaratan kompetensi guru bekerja lebih baik untuk guru yang memiliki lebih banyak pengetahuan dan profesionalisme. Masa kerja yang lebih lama membantu instruktur merencanakan dan mengukur hasil pembelajaran. Selain itu, pendidikan dan latar belakang instruktur yang sesuai dengan kriteria kompetensi sangat penting untuk keberhasilan pengajaran. Karakteristik individu ini mempengaruhi kemampuan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Komunikasi para guru yang baik mencegah kesalahpahaman antara pemimpin, warga sekolah, serta peserta didik. Dewi (2021) memaparkan bahwa komunikasi sekolah yang sukses menyatukan semua orang, membuat pengetahuan mudah diserap dan digunakan. Komunikasi organisasi di sekolah terdiri dari informasi dua arah dan pertukaran ide untuk mencapai tujuan. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa anggota sekolah, termasuk rekan kerja dan pimpinan, saling memahami satu sama lain untuk mencapai tujuan sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru lainnya yang disebutkan oleh Ekawarna (2018) adalah stres kerja. Beban kerja yang berat, ketidakpuasan gaji, kurangnya penghargaan dari pimpinan, dan lingkungan organisasi yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi fungsi guru sekolah dasar dan menyebabkan stres di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek dalam lingkungan kerja sekolah harus ditangani untuk meningkatkan efektivitas dan motivasi guru.

Sehubungan dengan telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam”.

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam? (2) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam? (3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam? (4) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam? (5) Apakah kompetensi, karakteristik individu, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (2) Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap

kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (3) Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (4) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (5) Menganalisis pengaruh kompetensi, karakteristik individu, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam.

Berikut hipotesis dalam penelitian ini: (1) Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (2) Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (3) Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (4) Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam. (5) Terdapat pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, Komunikasi, Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi adalah para guru SDIT Darul Falah Kecamatan Nongsa Batam yang telah menjadi Guru Tetap Yayasan sebanyak 45 orang dan pengambilan sampel dengan *total sampling* yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Roflin & Liberty, 2021). Variabel dalam penelitian ini yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ), Stres Kerja ( $X_4$ ) sebagai variabel independen (X), serta Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen (Y). Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert*.

#### **Uji Validitas Instrumen**

Sugiyono (2020) mencantumkan persyaratan untuk pengujian ini:

1. Pertanyaan kuesioner yang valid ditunjukkan dengan  $r \geq 0,30$ .
2. Jika  $r \leq 0,30$ , maka pertanyaan kuesioner tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas Instrumen**

Sebuah variabel dianggap dapat reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 seperti yang ditentukan oleh uji reliabilitas dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik memastikan akurasi estimasi persamaan regresi. Uji asumsi dasar ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda menentukan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan regresi berganda.

#### **Uji t (Parsial)**

Uji-t membandingkan t-tabel dan t-hitung untuk menentukan pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Setiap hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat kesalahan 0,05. Penilaian terpisah mengevaluasi bagaimana variabel kompetensi, karakteristik individu, komunikasi, dan stres kerja mempengaruhi variabel kinerja guru.

#### **Uji F (Simultan)**

Uji F secara bersamaan menilai pengaruh variabel independen dan dependen. Uji F dilakukan untuk menguji seberapa besar faktor-faktor tersebut mempengaruhi variabel dependen secara simultan dalam penelitian ini.

## Uji R<sup>2</sup>

Uji R<sup>2</sup> mengevaluasi penjelasan model terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Angka R<sup>2</sup> yang semakin mendekati 1 mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki dampak yang lebih besar pada saat yang sama, sedangkan nilai yang semakin mendekati 0 mengindikasikan pengaruh yang lebih rendah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Instrumen

Analisis korelasi *Pearson* memverifikasi temuan penelitian. Data yang valid memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,294) dan ambang batas signifikansi 5%. Setiap item pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel valid dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

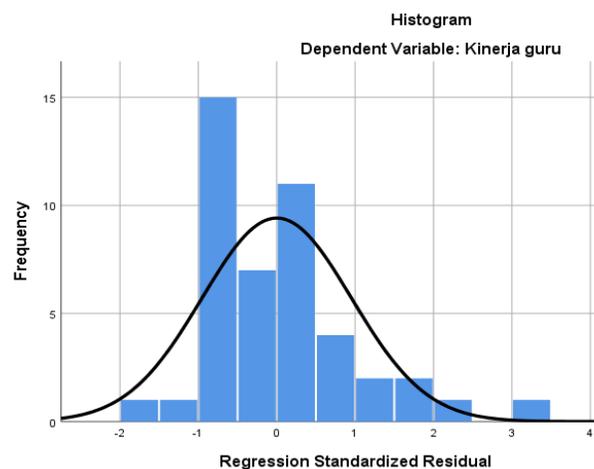
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Item
Kinerja Guru (Y)	0,945	14
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,935	15
Karakteristik Pribadi (X <sub>2</sub> )	0,942	15
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	0,921	13
Stres Kerja (X <sub>4</sub> )	0,910	13

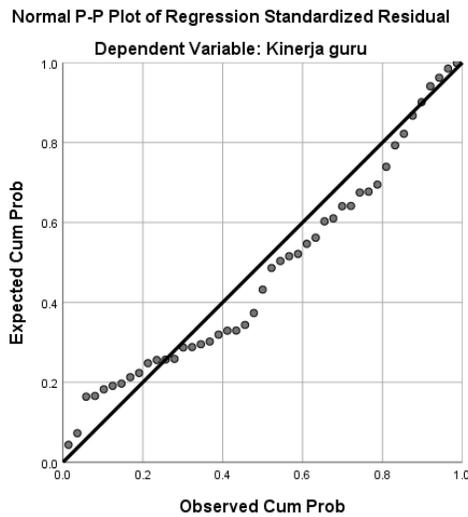
Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Tabel 2. menunjukkan bahwa perhitungan uji reliabilitas dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel di atas 0,6. Berdasarkan temuan ini, maka uji reliabilitas dapat diandalkan.

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1. Uji Grafis Histogram**



**Gambar 2. Uji P-P Plot**

Nilai residual dari Gambar 1. dan Gambar 2. terdistribusi secara teratur, yang memandu bahwa telah berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03676252
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.108
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Setelah mengevaluasi normalitas residual dengan menggunakan indikator formal *Kolmogorov Smirnov* dalam teknik *asymptotic*, statistik hitung variabel adalah 0,130 dan nilai *p-value* (0,053) > *alpha* (0,05). Distribusi normal dapat diasumsikan untuk data residual, oleh karena itu  $H_0$  dapat diterima.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas: Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)**

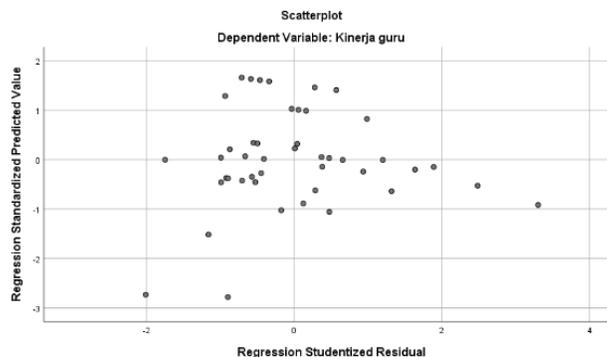
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.126	7.929
	Karakteristik individu	.187	5.347
	Komunikasi	.100	9.990
	Stress kerja	.125	7.979

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Ketika diuji dengan data riil, indikator multikolinearitas model menunjukkan bahwa toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 untuk semua variabel independen. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel-variabel independen dalam model, yang membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatter plot uji heteroskedastisitas**

Titik-titik pada grafik *Scatter Plot* di atas tidak menunjukkan pola yang jelas, melainkan menyebar secara seragam di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas. Oleh karena itu, heteroskedastisitas tidak ada dalam model. Varians kesalahan dalam model tidak berubah dan dapat digunakan untuk investigasi di masa depan.

**Tabel 5. Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.005	1.191		3.363	.002
	Kompetensi	.041	.049	.338	.820	.417
	Karakteristik individu	-.051	.046	-.371	-1.096	.280
	Komunikasi	-.073	.064	-.522	-1.128	.266
	Stress kerja	.033	.062	.216	.523	.604

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Nilai residual absolut dari uji Glejser meregresikan variabel independen dan dependen. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat signifikansi variabel melebihi  $\alpha$  (5%). Temuan ini menunjukkan bahwa model tersebut bebas dari heteroskedastisitas dan dapat dianalisis.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.181	2.029		.089	.929		
	Kompetensi	.255	.084	.267	3.029	.004	.126	7.929
	Karakteristik individu	.232	.079	.213	2.949	.005	.187	5.347
	Komunikasi	.312	.110	.281	2.840	.007	.100	9.990
	Stress kerja	.318	.106	.264	2.985	.005	.125	7.979

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan beberapa variabel independen. Persamaan pada tabel di atas dapat direpresentasikan sebagai persamaan regresi berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + \epsilon$$

$$\hat{Y} = 0,181 + 0,255 X_1 + 0,232 X_2 + 0,312 X_3 + 0,318 X_4 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,181 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dalam model bernilai nol, maka Kinerja Guru akan tetap sebesar 0,181 poin, dengan catatan faktor-faktor lain tetap konstan.
2. Koefisien Kompetensi sebesar 0,255 menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin pada Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,255 poin, dengan asumsi pengaruh eksternal tidak berubah.
3. Koefisien Karakteristik Individu sebesar 0,232 menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,232 poin untuk setiap kenaikan 1 poin dalam Karakteristik Individu, dengan asumsi pengaruh eksternal tidak berubah.
4. Koefisien Komunikasi adalah 0,312, menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin dalam Komunikasi menyebabkan peningkatan 0,312 poin dalam Kinerja Guru, dengan asumsi variabel eksternal tidak berubah.
5. Koefisien stres kerja adalah 0,318, yang mengindikasikan bahwa kenaikan 0,318 poin dalam Kinerja Guru untuk setiap kenaikan stres kerja, dengan asumsi pengaruh eksternal tidak berubah.

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 7. Hasil uji-T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	.181	2.029		.089	
	Kompetensi	.255	.084	.267	3.029	.004
	Karakteristik individu	.232	.079	.213	2.949	.005
	Komunikasi	.312	.110	.281	2.840	.007
	Stress kerja	.318	.106	.264	2.985	.005

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

### 1. Hasil Uji t Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Nilai thitung variabel independen sebesar 3,029 pada *p-value* 0,004 berdasarkan data empiris (hasil lapangan). Pada uji hipotesis, penolakan  $H_0$  ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang lebih kecil dari *alpha* 5%.

Kompetensi guru yang meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional menentukan kualitas dan kinerja guru. Guru yang mampu mengenali karakter peserta didik, merancang kurikulum yang sesuai, dan mengembangkan potensi mereka sangat penting dalam pendidikan karakter. Selain itu, kepribadian guru juga sangat penting untuk keberhasilan mereka dalam situasi pendidikan dan masyarakat. Profesionalisme guru juga ditingkatkan dengan pemahaman konten yang luas dan kemampuan beradaptasi dengan kemajuan pendidikan. Kreativitas, kemampuan, dan kompetensi guru memajukan pendidikan dan bangsa.

Paparan di atas menunjukkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) meningkatkan kinerja guru ( $Y$ ). Menurut Sari dkk. (2019), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### 2. Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Guru

Nilai thitung variabel independen sebesar 2,949 pada *p-value* 0,005 berdasarkan data empiris (hasil lapangan). Pada uji hipotesis, penolakan  $H_0$  ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang lebih kecil dari *alpha* 5%.

Karakteristik individu yang dimiliki oleh seorang pengajar mempengaruhi penilaian, interaksi, dan kinerja mereka. Pemikiran jangka panjang, keberanian mengambil risiko, dan stabilitas memengaruhi cara pengajar mengambil keputusan dan berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Kesungguhan, emosi yang stabil, dan temperamen yang baik dapat membantu guru untuk bersosialisasi dan membuka diri, sehingga meningkatkan efektivitas mereka. Dengan demikian, kualitas karakteristik individu guru memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan dan hubungan sosial mereka, serta memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja mereka.

Paparan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu ( $X_2$ ) secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini mendukung temuan Sukmawati dkk. (2019) yang menyatakan bahwa sifat-sifat individu secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja guru.

### 3. Hasil Uji t Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru

Nilai thitung variabel independen sebesar 2,840 pada *p-value* 0,007 berdasarkan data empiris (hasil lapangan). Pada uji hipotesis, penolakan  $H_0$  ditunjukkan dengan nilai *p-value* yang lebih kecil dari *alpha* 5%.

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi para guru di SDIT Darul Falah. Para guru dapat mengkomunikasikan ide, informasi, dan perasaan mereka kepada sekolah dan kolega melalui komunikasi yang baik. Hal ini dapat meningkatkan perubahan kebijakan sekolah dan harus dikomunikasikan kepada semua pemangku kepentingan yang relevan untuk meningkatkan produktivitas sekolah. Kepala sekolah, staf, dan guru harus berkomunikasi untuk menghindari miskomunikasi, menyelesaikan tugas, dan mengembangkan hubungan yang harmonis. Komunikasi yang baik akan menciptakan keharmonisan dalam pendidikan dan membantu mencapai tujuan.

Paparan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_3$ ) meningkatkan kinerja guru ( $Y$ ). Hal ini mendukung temuan Sumali dan Pratama (2019) bahwa komunikasi meningkatkan kinerja guru.

#### 4. Hasil Uji t Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai thitung variabel independen sebesar 2,985 pada  $p$ -value 0,005 berdasarkan data empiris (hasil lapangan). Pada uji hipotesis, penolakan  $H_0$  ditunjukkan dengan nilai  $p$ -value yang lebih kecil dari  $\alpha$  5%.

Manajemen dan kepemimpinan SDIT Darul Falah cukup memperhatikan stres guru. Untuk mengatasi stres kerja, mereka membuat rencana bulanan pertemuan karyawan untuk meningkatkan hubungan dan meminimalkan perselisihan antara instruktur dan staf untuk mengurangi stres. Para pemimpin juga menyeimbangkan tugas-tugas pekerjaan guru dan menyediakan fasilitas walaupun secara bertahap untuk membantu para pengajar bekerja dengan baik dan menghindari stres. Dengan demikian, sebagian besar guru merasakan stres yang relatif minimal, serta beberapa guru yang memiliki masalah keluarga menjadi termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu agar dapat menyelesaikan permasalahan keluarganya dengan lebih baik.

Paparan di atas menunjukkan bahwa stres kerja ( $X_4$ ) meningkatkan kinerja guru ( $Y$ ). Sesuai dengan Husnalia dkk. (2022), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### Hasil Uji F

**Tabel 8. Hasil uji-F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4489.115	4	1122.279	245.939	.000 <sup>b</sup>
	Residual	182.530	40	4.563		
	Total	4671.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja guru  
b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Karakteristik individu, Kompetensi, Komunikasi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

F-hitung pada data lapangan adalah 245,939, dan nilai  $p$ -value adalah 0,000. Jika nilai  $p$ -value lebih kecil dari tingkat signifikansi, maka  $H_0$  ditolak. Terdapat pengaruh secara simultan dan substansial dari semua faktor independen terhadap Kinerja Guru dalam rentang kepercayaan 95%.

Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, sifat kepribadian, komunikasi, dan stres kerja. Kelompok Kerja Guru (KKG), sertifikasi pendidik, Uji Kompetensi Guru, dan kursus pengembangan diri lainnya dapat meningkatkan efektivitas guru. Kompetensi-kompetensi ini membantu meningkatkan kepribadian dan kemampuan komunikasi para pengajar, membuat mereka lebih mudah beradaptasi dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan kesulitan. Hal ini

dapat mengurangi stres guru dan meningkatkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran.

### Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Koefisien determinasi model**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.957	2.136	1.531

a. Predictors: (Constant), Stress kerja, Karakteristik individu, Kompetensi, Komunikasi  
b. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Model ini memiliki koefisien determinasi sebesar 0,957, seperti yang terlihat pada Tabel 9. Koefisien determinasi suatu variabel mengukur seberapa besar variabel tersebut mempengaruhi nilai variabel dependen. Nilai kinerja guru (Y) dijelaskan oleh elemen-elemen stres kerja, kompetensi, komunikasi, dan karakteristik individu sebesar 95,7%, dan 4,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi. Oleh karena itu, guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Nongsa Kota Batam, khususnya di SDIT Darul Falah, diharapkan melakukan pengoptimalan yang lebih baik lagi dalam merefleksikan kinerjanya secara teratur dan menggunakan temuan-temuan dari hasil refleksi tersebut untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja.
2. Karakteristik Individu secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan bagi guru Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam terkhusus SDIT Darul Falah agar lebih mengoptimalkan cara penyelesaian masalah oleh pribadi guru sendiri atas dasar pemahaman intelektual yang dimiliki.
3. Komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan bagi guru Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam terkhusus SDIT Darul Falah agar meningkatkan skill komunikasinya sehingga memudahkan dalam berinteraksi terhadap kepala sekolah, rekan sejawat, warga sekolah lainnya serta masyarakat.
5. Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan bagi guru Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam terkhusus SDIT Darul Falah untuk tetap meminimalisir hal-hal yang membuat stres kerja menjadi lebih berat, seperti permasalahan pribadi yang tidak dibawa atau mempengaruhi dirinya di sekolah, agar kinerja guru tetap stabil bahkan meningkat.
6. Kompetensi, Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Stres Kerja bersama-sama secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan agar para guru Sekolah Dasar Kecamatan Nongsa Kota Batam terkhusus SDIT Darul Falah lebih mengoptimalkan kompetensi diri, karakteristik individu, komunikasi, serta stres kerja yang menunjang kinerja di sekolah, karena adanya kesinambungan dari variabel-variabel tersebut.



## REFERENSI

- Chadidjah, S., Kusnayat, A., Ruswandi, U., & Arifin, B. S. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Dalam Pembelajaran PAI: Tinjauan Analisis Pada Pendidikan Dasar Menengah dan Tinggi. *Al-Hasanah: Islamic Religious Education Journal*, 6(1), 114-124.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), 54-63.
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 7(1), 86-97.
- Ekawarna (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.



- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- 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.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- 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., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- 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 Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289



- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.



- Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- 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., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance 4*, 440-448.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92-102.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Bojong: Penerbit NEM.
- Sari, H. P., Murtadlo, M., & Basuki, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Sumali, A., & Pratama, A. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Parakan-Tangerang Selatan. *JENIUS–Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 2.