



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA GURU TK SWASTA KECAMATAN BATAM KOTA

Diesha Zubaida Sabda Nabila¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾, Dhenny Asmarazisa Azis³⁾

Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,3)}

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Info Artikel

Diserahkan Juni 2022
Diterima Agustus 2022
Diterbitkan
September 2022

Kata Kunci:

Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengawasan, Kinerja Guru

Keywords:

Individual Characteristics, Education, Work Experience, Supervision, Teacher Performance

Abstrak

Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei menggunakan uji regresi berganda. Pada penelitian ini populasinya terbatas hanya 40 Guru TK oleh karena itu seluruh populasinya dijadikan sampel dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah sensus, data diperoleh dengan menggunakan instrument kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pengawasan terdapat pengaruh dan signifikan secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota.

Abstract

This research aims to find out and analyze The Characteristics of Individuals, Education, Work Experience, and Supervision of The Performance of Private Kindergarten Teachers of Batam City Subdistrict. This type of research is quantitative with survei method using multiple regression tests. In this study the population was limited to only 40 kindergarten teachers, therefore the entire population was sampled with sampling techniques used as census, or obtained using questionnaire instruments that have been tested for validity and reliability. The results showed that individual characteristics have a positive and significant effect on Teacher Performance, education has a positive and significant effect on Teacher Performance, positive and significant work experience on Teacher Performance, and positive and significant supervision of teacher performance. Individual Characteristics, Education, Work Experience, and Pengawasan have an influence and significant together / simultaneously on the Performance of Private Kindergarten Teachers of Batam City Subdistrict.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian penting dari sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua rangkaian konsep, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Definisi dari sumber daya manusia diartikan sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Selain itu, pengalaman kerja juga memengaruhi mutu seorang pendidik, yang mana orang tua akan menganggap seorang pendidik yang memiliki banyak pengalaman itulah seorang pendidik yang sangat dibutuhkan dalam lembaga atau sekolah tersebut, karena ia memiliki banyak pengetahuan yang nantinya akan ia didik dan ajarkan kepada para anak didiknya.

Pengalaman kerja yang dimiliki seorang pendidik akan berdampak pada kinerjanya dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Kinerja menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses. Dalam hal ini, tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Berbicara tentang kinerja tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *Output* dan *Input*. Pendidikan merupakan hak setiap manusia yang dimulai sejak dini, agar pertumbuhan dan perkembangan karakter yang dibawa sejak lahir bisa optimal. Taman Kanak-kanak (TK), Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Sebagai orang tua pasti ingin yang terbaik untuk anaknya dan ingin anaknya mendapatkan ilmu dan perilaku yang berguna dan bermanfaat di masa depan. Hal ini juga yang diperhatikan oleh orang tua dan sekolah.

Produktifitas yang kurang baik dapat dipengaruhi oleh karakteristik guru, sementara indikator kinerja guru berdasarkan UU Sisdiknas nomor 20 tahun 2003 dapat difokuskan pada: (1) kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran; (2) kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara efektif; (3) kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran; dan (4) kemampuan guru dalam menutup pembelajaran selanjutnya memberikan tindak lanjut dari hasil pembelajaran dengan cara memberikan remedial atau pengayaan. Sementara itu, fakta lain tentang variabel karakteristik guru yang akan diteliti berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja. Untuk membentuk seorang guru yang semakin bermutu dan modern, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan guru yang sesuai standard sekolah.

Agar kegiatan operasional sekolah berjalan dengan baik, maka dibutuhkan pengawasan. Tujuan pengawasan adalah agar guru berhati-hati dalam bekerja. Pengawasan penting dilakukan, karena dengan adanya pengawasan maka guru memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium.

Equilibrium merupakan keadaan interaksi yang terjadi antara komponen-komponen yang ada di dalam aktivitas hidup manusia dapat berjalan secara harmonis dan juga berimbang, serta dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kesejahteraan manusia. Teknik-teknik serta metode-metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan, tidak berdiri sendiri. Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang

telah ditetapkan. Pengawasan terhadap guru dilakukan oleh kepala lembaga dalam hal ini yaitu kepala sekolah.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun adalah pengalaman kerja. Upaya untuk menciptakan kinerja guru yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak guru yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah kurang bahkan tidak adanya pengalaman kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota”.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Guru TK Swasta di Kecamatan Batam Kota? 2) Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Guru TK Swasta di Kecamatan Batam Kota? 3) Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru TK Swasta di Kecamatan Batam Kota? 4) Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru TK Swasta di Kecamatan Batam Kota? 5) Apakah Karakteristik individu, Pendidikan, Pengalaman kerja, dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Guru TK Swasta di Kecamatan Batam Kota?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, seperti yang dikemukakan Sugiyono (2017) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat Kuantitatif atau Statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian survei pada umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam.

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan pengertian populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” pada penelitian ini populasi penelitian dilakukan pada guru TK Swasta Islam di Kecamatan Batam Kota yang berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Pada penelitian ini populasi terbatas hanya 40 Guru TK Swasta oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik *Sampling* yang digunakan adalah sensus. Penelitian pada sampel yang dilakukan berjumlah 40 guru yang berada dalam Ikatan Guru Taman Kanak-kanak Indonesia (IGTKI) kecamatan Batam Kota saja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian ini memiliki 4 variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Pengawasan Kerja (X4) serta 1 variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). hasil uji masing-masing variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut:

Tabel 1 Uji validitas variabel Karakteristik Individu (XI)

		Correlations						Karakteristik Individu (XI)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1						.828
	Sig. (2-tailed)		.071	.569	.788	.595	.585	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.671**	1					.977**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.569**	.574**	1				.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.788**	.672**	.566**	1			.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.595**	.916**	.607**	.683**	1		.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.585**	.569**	.795**	.558**	.560**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Karakteristik Individu (XI)	Pearson Correlation	.828**	.877**	.819**	.834**	.866**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Data Tabel 1 dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan kuesioner dinyatakan valid, dengan kriteria sig (2-tailed) $\alpha < (0,05)$.

Tabel 2 Uji validitas variabel Pendidikan (X2)

		Correlations						Pendidikan (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1						.876**
	Sig. (2-tailed)		.698**	.796**	.824**	.643**	.702**	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.698**	1					.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.676**	.751**	.860**	.800**	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.796**	.676**	1				.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.865**	.689**	.673**	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.824**	.751**	.865**	1			.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.733**	.687**	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.643**	.860**	.689**	.733**	1		.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.747**	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.702**	.800**	.673**	.687**	.747**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Pendidikan (X2)	Pearson Correlation	.876**	.907**	.874**	.909**	.882**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Data Tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan kuesioner dinyatakan valid, dengan kriteria sig (2-tailed) $\alpha < (0,05)$.

Tabel 3 Uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X3)

		Correlations						Pengalaman Kerja (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.738**	.778**	.853**	.717**	.648**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.738**	1	.730**	.770**	.715**	.698**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.778**	.730**	1	.763**	.726**	.734**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.853**	.770**	.763**	1	.686**	.690**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.717**	.715**	.726**	.686**	1	.648**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.648**	.698**	.734**	.690**	.648**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Pengalaman Kerja (X3)	Pearson Correlation	.898**	.883**	.895**	.903**	.852**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Data Tabel 3 dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan kuesioner dinyatakan valid, dengan kriteria sig (2-tailed) $\alpha < (0,05)$.

Tabel 4 Uji validitas variabel Pengaawasan Kerja (X4)

		Correlations						Pengaawasan (X4)
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
X4.1	Pearson Correlation	1	.801**	.716**	.790**	.726**	.661**	.880**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4.2	Pearson Correlation	.801**	1	.779**	.770**	.814**	.625**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4.3	Pearson Correlation	.716**	.779**	1	.747**	.776**	.726**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4.4	Pearson Correlation	.790**	.770**	.747**	1	.795**	.743**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4.5	Pearson Correlation	.726**	.814**	.776**	.795**	1	.681**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X4.6	Pearson Correlation	.661**	.625**	.726**	.743**	.681**	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Pengaawasan (X4)	Pearson Correlation	.880**	.899**	.894**	.912**	.904**	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Data Tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan kuesioner dinyatakan valid, dengan kriteria sig (2-tailed) $\alpha < (0,05)$.

Tabel 5 Uji validitas variabel Kinerja Guru (Y)

		Correlations						Kinerja Guru (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.450**	.461**	.579**	.495**	.422**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.004	.003	.000	.001	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.450**	1	.618**	.662**	.796**	.595**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.461**	.618**	1	.568**	.577**	.577**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.579**	.662**	.568**	1	.618**	.311	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.051	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.495**	.796**	.577**	.618**	1	.675**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.422**	.595**	.577**	.311	.675**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.051	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.704**	.875**	.792**	.782**	.877**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Data Tabel 5 dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan kuesioner dinyatakan valid, dengan kriteria sig (2-tailed) $\alpha < (0,05)$.

Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliabel jika diyakini memiliki kemampuan untuk mengukur dan mencerminkan variabel. Jika data yang dibutuhkan oleh model regresi berasal dari sumber primer dan menggunakan pencari data kuesioner, maka data tersebut harus lolos uji reliabilitas data. Prosedur pengujian reliabilitas data ini adalah :

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka H_0 diterima.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka H_1 diterima.

Uji Reliabel Variabel (X1, X2, X3, dan X4)

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Variabel	Jumlah Butir	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Penerimaan	Keterangan
Karakteristik Individu X ₁	6	0,916	>0,6	Reliabel
Pendidikan X ₂	6	0,944	>0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja X ₃	6	0,940	>0,6	Reliabel
Pengawasan X ₄	6	0,945	>0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* Karakteristik Individu sebesar 0,916, Pendidikan sebesar 0,944, Pengalaman Kerja sebesar 0,940, dan Pengawasan sebesar 0,945 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan reliabel.

Uji Reliabel Variabel (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,885	6

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.22, 2022

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa *Cronbach's Alpha* variabel Y yaitu kinerja guru adalah 0,885 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dinyatakan reliabel.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Karakteristik Individu (X1) dengan nilai koefisien 0,244 berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $2,982 > 2,03011$ menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Pendidikan (X2) dengan nilai koefisien 0,128 tidak berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru. Nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Pendidikan (X2) dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $2,145 > 2,03011$ menunjukkan bahwa variabel Pendidikan (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Pengalaman Kerja (X3) dengan nilai koefisien 0,155 tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Nilai signifikan sebesar $0,034 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X3) dengan kinerja guru (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $2,205 > 2,03011$ menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Pengawasan Kerja (X4) dengan nilai koefisien 0,195 berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru. Nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Pengawasan (X4) dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $2,688 > 2,03011$ menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X4) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 4 variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu (X1), Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3), Pengawasan (X4) sebesar 0,000 dan F hitung 108,637. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. Pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu: 1) Pada variabel Karakteristik Individu Sekolah lebih memperhatikan Karakteristik seorang guru dalam mengajar, karena nantinya akan meningkatkan Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. 2) Pada variabel Pendidikan yang perlu diperhatikan Sekolah adalah melakukan penyaringan sebelum menerima guru baru untuk mengajar dengan melihat latar belakang pendidikan sesuai kebutuhan sekolah. 3) Pada variabel Pengalaman Kerja sebaiknya Sekolah memperhatikan Guru yang memiliki latar belakang Pengalaman Kerja, dikarenakan semakin banyak Pengalaman Kerja yang dimiliki akan meningkatkan Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. 4) Pada variabel Pengawasan diharapkan sekolah meningkatkan standard, pengukuran, dan melakukan tindakan yang dilakukan dengan cara evaluasi secara berkala untuk meningkatkan Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. 5) Pada variabel Kinerja Guru sekolah diharapkan lebih memperhatikan Kinerja Guru demi berlangsungnya kelancaran kerja didalam sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2021), *Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul.
- Amalia, I. G. (2015). *Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Anggreani, A. (2017). Kompetensi Kepribadian Guru Membentuk Kemandirian Anak Usia Dini (Studi Kasus di TK Mutiara, Tapos Depok). *AWLADY Jurnal Pendidikan Anak* , 28-47.
- Besse Marhawati, (2018). *Pengantar Pengawasan Pendidikan*. Sleman: Deepublish.
- Darmadi. 2018. *Optimalisasi Strategi Pembelajaran*. Bogor: Guepedia.
- Marlia zuhro. (2016) *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Organisasi Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Se Kota Mataram*. Skripsi, Fakultas: Program Pascasarjana Universitas Mataram
- Desmawarni. (2019). *Peranan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Dalam Pembinaan Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Di Kecamatan Pangean Kabupaten Kuantan Sisingi (Studi Pada Desa Koto Tinggi dan Desa Padang Tanggung*. Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik: Universitas Islam Riau.
- Gusman. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Smp N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Hafrizal et al. (2022), *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Sekecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir*. Jurnal, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Lasmi Niswati Zakiah dan Rafael Octavianus Byre. (2021), *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts. Negeri 1 Ende*. Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Flores.

- Marbawi Adamy. (2016). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Aceh: Fakultas Ekonomi: Universitas Malikussaleh.
- Mas'ud dan Fajar Saranani. (2018), *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kabupaten Konawe Kepulauan*. Jurnal, Dinas Pendidikan Konawae Kepulauan.
- Mery Sartika. (2021). *Pengaruh Pembelajaran daring, kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan sosial terhadap kinerja mahasiswa*. Skripsi: Fakultas : Ekonomi: Universitas Riau Kepulauan.
- Moch Aminudin Hadi, (2015). *Praktis mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surakarta: PPE Press.
- Muhammad Habibur Rochman. (2016), *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Karakteristik Individu Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Unggulan Amanatul Ummah Surabaya*. Skripsi, Fakulatas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Kasih Hidayatullah Jakarta.
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Slamet Riyadi. (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan*. Jurnal, Politeknik Pusmanu Pekalongan.
- Sugiyono, P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warsidi, E. (2017). *Karakteristik menjadi guru kompeten, efektif & prestatif*. Surakarta: Sinerga Prima Magna.
- Wike Sundari. (2018). *Pengaruh Karakteristik Kompetensi terhadap kinerja Guru di SD Negeri 001 Batu Aji Kota Batam*. Skripsi, Fakultas: Ekonomi: Universitas Riau Kepulauan.
- Yamolala Zega. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Negeri 2 Tuhemberua Kabupaten Nias Utara*.Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembnas Nias.
- Zacky Audah. (2020), *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapur*, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis STIE Pancasetia Banjarmasin.
- Wayan Sudika et al. (2018), *Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Mengwi*,Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.