



PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA BATAM**M. Safri¹⁾, Zulkifli²⁾, Oktavianti³⁾**Email: mmsksafri@gmail.com (correspondent author)¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022Kata Kunci:
Kinerja Guru,
Konsep diri,
Keterampilan,
Pengetahuan,
Karakteristik PribadiKeywords:
*Teacher
Performance,
cognition, skills, Self-
Concept, Personal
Characteristic*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara parsial atau bersama-sama pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kota Batam. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMK Negeri 1 Batam dan SMK Negeri 5 Batam Tahun Pelajaran 2022/2023 dengan jumlah guru SMK Negeri 1 Batam sebanyak 57 orang guru dan SMK Negeri 5 Batam sebanyak 43 orang guru, dengan total populasi 100 guru PNS. Pengambilan dengan sampel teknik Sensus sebanyak 100 orang guru. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen tes uraian dan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pengetahuan, keterampilan dan diri. Konsep dan karakteristik pribadi memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja guru. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Abstract

This research this study was to analyze the effect of knowledge, skills, self-concept, and personal characteristics on the performance of SMK Negeri teachers in Batam City, either partially or simultaneously. This type of research is quantitative research. The population of this study were all PNS teachers at SMK Negeri 1 Batam and SMK Negeri 5 Batam in the 2022/2023 academic year with a total of 57 teachers at SMK Negeri 1 Batam and 43 teachers at SMK Negeri 5 Batam, with a total population of 100 PNS teachers. The sample was carried out using the Census technique as many as 100 teachers. The data was obtained by using a description test instrument and a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. The results showed that: Knowledge has a significant positive effect on teacher performance. Skills have a positive and significant effect on teacher performance. Self-concept has a positive and significant effect on teacher performance. Individual characteristics have a positive and significant effect on teacher performance, and have a positive and significant effect on teacher performance, knowledge, skills and self. Personal concepts and characteristics have a large positive impact on teacher performance. positive and significant effect on teacher performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi nilai terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan juga proses transformasi nilai budaya suatu bangsa yang diwariskan secara turun-temurun. Dengan pendidikan, manusia Indonesia memiliki karakter yang baik sehingga dapat berkontribusi mencapai cita-cita bangsa. Salah satu unsur penting pendidikan adalah guru, karena guru menentukan keberlangsungan pendidikan. Guru harus menguasai kompetensi yang dibutuhkan untuk menghasilkan pembelajaran berkualitas. Jelas bahwa guru harus menguasai beragam perspektif dan strategi, juga harus bisa mengaplikasikannya secara fleksibel. Kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu profesional, sosial, kepribadian dan pedagogik. Guru yang memiliki kompetensi diketahui dari intelegensinya yang dibuktikan dengan kemahiran mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya disertai tanggung jawab dan etika. Hal ini sejalan dengan peraturan yang dicanangkan, yaitu “UU Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Menyadari beragam peran yang diemban, guru dituntut memiliki beberapa kecakapan yang memadai, antara lain konsep diri, karakteristik pribadi, keterampilan, dan kemampuan pengetahuan. Beragam kecakapan itu menjadi kompetensi yang membekali setiap guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya. Guru harus menguasai kompetensi yang dibutuhkan untuk menghasilkan pembelajaran berkualitas. Jelas bahwa guru harus menguasai beragam perspektif dan strategi, juga harus bisa mengaplikasikannya secara fleksibel. Kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogis, 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. “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Kinerja guru profesional diharapkan dapat mewujudkan keberhasilan dunia pendidikan dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional (Anwar, 2020). Secara normatif, adalah derajat keberhasilan seorang guru dalam memenuhi tugas dan kewajiban Peraturan Pemberdayaan Badan Negara Tahun 2009 dan peraturan Birokrasi Nomor 16 tentang status fungsional dan angka kredit guru, yaitu derajat pencapaian atau keberhasilan seorang guru. Perencanaan pembelajaran / pengajaran, pelaksanaan pembelajaran / pengajaran yang berkualitas, penilaian hasil belajar / pengajaran, pelaksanaan pembelajaran / peningkatan dan penguatan, dan pelaksanaan pembelajaran / peningkatan dan penguatan.

Penilaian kinerja pelaksanaan proses pembelajaran guru mata pelajaran atau guru kelas meliputi kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan evaluasi, analisis hasil evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi.

Purnomo (2018) menyatakan sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Dalam pengukuran kinerja guru, Peraturan Menteri.

Dalam melakukan proses pembelajaran, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Batam memiliki guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 57 orang, dan SMKN 5 Batam memiliki guru sebanyak 43 orang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan pengamatan, dalam proses pembelajaran para guru ASN pada dasarnya 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. Selain itu, guru tidak melakukan secara sistematis dan teratur proses pembelajaran, sehingga siswa masih sulit dalam penguasaan materi yang sudah di berikan guru.

Pengetahuan perlu dimiliki guru. Dalam proses pembelajaran, guru turut menentukan berhasilnya tugas yang diberikan kepadanya, pengetahuan yang guru dapatkan untuk mengelola Informasi dan hasil belajar bagi siswa. Guru yang berpengetahuan luas dapat membuat sekolah lebih efisien. Namun, guru yang tidak memanfaatkan ilmunya secara maksimal dapat menghambat proses belajar mengajar di sekolah karena pekerjaannya yang mengganggu. Hasil wawancara terhadap 16 orang guru SMKN 1 Batam dan SMKN 5 Batam yang berstatus PNS dan 5 orang berstatus PPPK menunjukkan guru masih belum dapat memahami sepenuhnya situasi permasalahan secara kompleks, dan berpikir secara analitik dan sistimatis. Selain itu, guru masih belum mempunyai pengetahuan manajerial dalam pengelolaan kelas yang cukup baik. Setiap manusia mempunyai pengetahuan yang dianugerahkan tuhan kepada makhluknya. Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Mubarak (2014), menyatakan Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri, dan pengetahuan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dijalani. Pengetahuan adalah hasil dari mengetahui, yang terjadi setelah penginderaan terhadap suatu objek. Notoatmodjo (2013). Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga.

Menurut Barnawi dan Arifin (2016), *microteaching* adalah metode yang digunakan dalam pendidikan guru dan pengaturan belajar mengajar lainnya. Dalam *micro teaching*, sekelompok calon guru berlatih untuk memperoleh keterampilan dasar mengajar, mempraktikkan dan mendiskusikan kegiatan mengajar untuk membahas masalah yang ditemukan. Proses belajar mengajar akan direkam dalam video di bawah pengawasan seorang supervisor. Calon guru bertukar peran, beberapa menjadi guru dan yang lain menjadi siswa. Metode ini digunakan oleh banyak lembaga pelatihan guru. Asril (2017) menyatakan bahwa pembelajaran mikro disebut dengan model pembelajaran tereduksi atau pembelajaran nyata. 5-10 peserta dan ruang kelas terbatas. Durasinya 10-15 menit, berfokus pada keterampilan pendidikan tertentu, dan memiliki materi yang disederhanakan. Selain itu, Hasibuan dkk. (2014) *Microinstructions* adalah cara melatih keterampilan instruksional dasar, yang dirancang untuk memberikan pemisahan yang jelas antara komponen dan proses instruksional, sehingga guru atau calon guru dapat mempelajari keterampilan instruksional dasar dalam situasi yang disederhanakan. Anda dapat mempelajari keterampilan mengajar satu per satu.

Konsep diri mengacu pada sikap, nilai, dan citra diri seseorang, seperti: Keyakinan pribadi bahwa Anda dapat berhasil dalam situasi tertentu. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, sikap dan sikap kerja pegawai juga harus diperhatikan. Jika seorang pegawai memiliki sifat-sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka semua tugas yang diberikan dilakukan secara otomatis bila memungkinkan (Wibowo, 2017). Berpikir mengenai dirinya sendiri adalah aktivitas manusia yang tidak dapat dihindari. Pada umumnya, secara harfiah orang akan berpusat pada dirinya sendiri. Sehingga *self* (diri) adalah pusat dari dunia sosial setiap orang. Sementara, seperti yang telah kita ketahui, faktor genetik memainkan

sebuah peran terhadap identitas diri atau konsep diri. Yang sebagian besar didasari pada interaksi dengan orang lain yang dipelajari dimulai dengan anggota keluarga terdekat kemudian masuk ke interaksi dengan mereka di luar keluarga. Menurut Hurlock (2013)

Karakteristik pribadi mencerminkan bagaimana seorang karyawan dapat dengan mudah/sulit melakukan aktivitas dan tugas, baik yang berhasil maupun yang tidak berhasil. Karakteristik pribadi mengacu pada karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi kemampuannya. Kapasitas seseorang untuk manajemen konflik dan negosiasi berbeda antara yang mudah tersinggung dan yang sabar. Kemampuan introvert untuk membangun hubungan dan berkomunikasi dengan tim kerja berbeda dari ekstrovert. Jalaluddin (2015) mengindikasikan karakteristik individu berdasarkan teori *Path-Goal*, sebagai berikut: (1) Letak kontrol. Mengacu pada keyakinan individu tentang menentukan hasil. (2) Kesiediaan untuk mempengaruhi (otoritarianisme), kesiediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. (3) Kemampuan kerja, keterampilan, dan pengalaman bawahan membuat mereka menjadi pemimpin berkinerja tinggi yang menetapkan tujuan yang menantang untuk dicapai, mengharapkan kinerja tinggi, atau memberikan dorongan dan mendorong dukungan. Mempengaruhi kemampuan Anda untuk bekerja dengan pemimpin suportif pilihan Anda.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri, dan Karakteristik pribadi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Batam”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut. (1) Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMKN 1 dan SMKN 5 Batam? (2) Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 1 dan SMKN 5 Batam? (3) SMKN 1 dan SMKN 5 Apakah citra diri berpengaruh kinerja pegawai Batam? (4) Apakah kinerja pegawai SMKN 1 dan SMKN 5 Batam dipengaruhi oleh karakteristik pribadi? (5) SMKN 1 dan SMKN 5 Apakah pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi secara bersama-sama mempengaruhi guru PNS Batam?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) SMKN 1 dan SMKN 5 menggali dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja guru PNS di Batam. (2) pengujian dan analisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam; (3) menguji dan menganalisis pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam; (4) Pengujian dan analisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja guru di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam. (5) menguji dan menganalisis secara bersama-sama pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi terhadap kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam.

Strategik organisasi pada dasarnya mengharapkan pencapaian tujuan yang optimal dalam rangka untuk meningkatkan nilai. Peningkatan nilai organisasi ditentukan oleh kinerja perorangan (*individual performance*) yang tinggi. Hermawati (2012) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi dan telah disepakati bersama. Seiring berkembangnya suatu organisasi, antara lain faktor produksi, tenaga kerja menjadi terlibat untuk mendukung kelancaran organisasi. Ketika berbicara tentang produk/jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi, hal ini tidak lepas dari masalah kinerja. Siagian (2016) mendefinisikan kinerja sebagai keadaan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diberikan organisasi kepada mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Mathis dan Jackson

(2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk; (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif. Berkenaan dengan standar kinerja guru Kusmianto (2017) menjelaskan Standar kinerja guru itu berhubungan Kualitas guru dalam melaksanakan tugas. (1) kerja individu dengan siswa, (2) persiapan dan perencanaan pelajaran, (3) penggunaan bahan ajar, (4) keterlibatan siswa dalam pengalaman belajar yang beragam, dan (5) bimbingan guru secara aktif. Menurut Notoatmodjo (2013), ada enam tingkat pengetahuan yang terkandung dalam domain kognitif. Artinya, (1) pengetahuan (*knowing*). Pengetahuan diartikan sebagai pengambilan kembali materi yang dipelajari dan diperoleh sebelumnya. Tahu ada di bagian bawah. Kata kerja yang mengukur pengetahuan tentang apa yang dipelajari mencakup kemampuan untuk secara tepat menamai, mendeskripsikan, dan mendefinisikan objek. (2) pemahaman (*understanding*); Pemahaman adalah kemampuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan materi yang diketahui dengan benar. Seseorang yang telah memahami suatu zat atau objek harus dapat menyebutkan, mendeskripsikan, menyimpulkan, dsb. (3) aplikasi (*application*); Penerapan adalah kemampuan seseorang yang memahami suatu zat atau objek untuk menerapkan atau mampu menerapkan prinsip-prinsip yang diketahui pada situasi atau kondisi nyata. Penerapan di sini dapat diartikan sebagai penerapan atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, dll. dalam konteks atau keadaan lain. Misalnya, masyarakat yang sudah memahami proses konsultasi kesehatan dapat dengan mudah melakukan kegiatan pendidikan kesehatan dimana saja. (4) analisis (*analysis*); Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menggambarkan suatu materi atau objek tertentu ke dalam komponen-komponen yang saling terkait yang terlibat dalam suatu masalah. Pengetahuan seseorang mencapai tingkat analisis ketika orang tersebut mampu membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan menggambar diagram (*diagram*) pengetahuan tentang objek tertentu. (5) Sintesis Sintesis adalah kemampuan seseorang untuk membuat atau menggabungkan bagian-bagian dari suatu objek tertentu menjadi suatu kesatuan yang baru. Dengan kata lain, sintesis adalah kemampuan untuk membangun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada. Misalnya, Anda dapat meringkas cerita dalam bahasa Anda sendiri atau menarik kesimpulan dari artikel yang Anda baca atau dengar. (6) Peringkat. Evaluasi adalah kemampuan seseorang untuk mengevaluasi suatu bahan atau objek tertentu. Evaluasi didasarkan pada kriteria yang ditentukan sendiri atau kriteria yang ada. Misalnya, guru dapat menilai atau menentukan apakah siswa pekerja keras, ibu dapat menilai manfaat mengikuti KB, dan bidan dapat membandingkan anak gizi baik dan gizi buruk.

Keterampilan adalah perilaku yang berhubungan dengan tugas yang dapat diperoleh melalui pembelajaran dan ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan dari orang lain. Keterampilan mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan suatu aktivitas. Perilaku adalah manifestasi dari kepribadian dan sikap yang muncul ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungan. Keterampilan dapat digunakan untuk mengontrol perilaku (Sudarmanto, 2019). Cara orang melihat dunia dipengaruhi oleh sikap mereka. Sikap terdiri dari aspek kognitif (*persepsi*, *pengetahuan*, *keyakinan*), aspek emosional (*perasaan*, *perasaan*) dan aspek imajinatif (*perilaku berupa tindakan*). Karyawan dengan keterampilan kerja yang baik mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru, keterampilan tambahan diperlukan untuk melakukan tugas yang diberikan. Guru merupakan faktor penting dalam peradaban suatu negara, baik maju maupun terbelakang, dan ditentukan oleh kualitas pendidikan. Pendidikan telah berubah seiring dengan perkembangannya. Hal ini disebabkan oleh perubahan zaman yang terlihat dengan pesatnya kemajuan teknologi dan informasi. Keterampilan yang harus

dikuasai guru adalah: (1) keterampilan berpikir kritis; Kemampuan berpikir kritis dan memecahkan masalah (problem solving) keterampilan atau kemampuan seorang guru untuk berpikir tinggi, kegiatannya meliputi menganalisis, mengevaluasi, mensintesis, memikirkan masalah, dan teori belajar. Singkatnya, berpikir lebih baik. (2) kemampuan kooperatif dan komunikasi; Keterampilan kolaborasi dan komunikasi adalah keterampilan yang berkaitan dengan bekerja sama dan komunikasi yang baik. Komunikasi ini merupakan kemampuan guru untuk berinteraksi dengan orang-orang dari seluruh dunia, dan komunikasi dengan siswa di abad 21 membutuhkan kemampuan berbahasa internasional. (3) Berpikir kreatif dan berimajinasi. Kreativitas dan Imajinasi Guru harus mampu berpikir kreatif di semua bidang pendidikan. Setiap guru harus mampu mendorong segala macam kreativitas dalam diri setiap siswa. Kreativitas tinggi akan berhasil dan menguasai dunia ini. (4) Kewarganegaraan. Kemajuan teknologi dan informasi di abad 21 melemahkan rasa nasionalisme. Guru harus mengajar siswa bagaimana menjadi warga negara yang baik dengan berkontribusi pada negara dan masyarakat yang sejahtera. (5) keterampilan menggunakan informasi; Berbagai sumber bermunculan di internet atau sering disebut dengan literasi digital. Literasi digital adalah kemampuan untuk mengakses sumber berita dan secara kritis menilai dan mencerna informasi yang berpotensi palsu. Seseorang tidak hanya harus memiliki kemampuan mengoperasikan perangkat teknis, tetapi juga memiliki keterampilan lainnya. (6) Kemampuan membina siswa. Kepemimpinan Siswa dan Pengembangan Pribadi Guru harus mampu memahami dan mengembangkan potensi setiap siswa. Setiap siswa memiliki potensi yang berbeda-beda. Guru harus menginspirasi kepercayaan diri dalam mewujudkan potensi mereka.

Berpikir mengenai dirinya sendiri adalah aktivitas manusia yang tidak dapat dihindari. Pada umumnya, secara harfiah orang akan berpusat pada dirinya sendiri. Sehingga *self* (diri) adalah pusat dari dunia sosial setiap orang. Sementara, seperti yang telah kita ketahui, faktor genetik memainkan sebuah peran terhadap identitas diri atau konsep diri. Yang sebagian besar didasari pada interaksi dengan orang lain yang dipelajari dimulai dengan anggota keluarga terdekat kemudian masuk ke interaksi dengan mereka di luar keluarga. Agustiani (2012) menyatakan konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang dibentuk melalui pengalaman-pengalaman yang diperoleh dari interaksi dengan lingkungan. Konsep ini bukan merupakan faktor bawaan, melainkan berkembang dari pengalaman yang terus menerus. Dasar dari konsep diri individu ditanamkan pada saat-saat dini kehidupan anak menjadi dasar yang mempengaruhi tingkah lakunya di kemudian hari. Menurut Dariyo (2017), konsep diri bersifat multi aspek yaitu: (1) Aspek Fisiologis. Aspek fisiologis dalam diri berkaitan dengan unsure – unsur, seperti warna kulit, bentuk, berat atau tinggi badan, raut muka, memiliki kondisi badan yang sehat, normal/ cacat dan lain sebagainya. Karakteristik mempengaruhi bagaimana seseorang menilai diri sendiri, demikian pula tak dipungkiri orang lain pun menilai seseorang diawali dengan penilaian terhadap hal – hal yang bersifat fisiologis. Walaupun belum tentu benar masyarakat sering kali melakukan penilaian awal terhadap penilaian fisik untuk dijadikan sebagian besar respon perilaku seseorang terhadap orang lain. (2) Aspek Psikologis. Aspek- aspek psikologis meliputi tiga hal, yaitu : (1) Kognitif (kecerdasan, minat, dan bakat, kreativitas, kemampuan konsentrasi) Kecerdasan adalah kemampuan untuk berfikir secara abstrak (Terman). Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Colvin). Ada pula yang mendefinisikan intelegensi sebagai” intelek plus pengetahuan (Henmon). Teknik untuk memproses informasi yang disediakan oleh indra (Hunt)⁵ Beberapa ciri tingkah laku yang intelegen ialah berikut ini Tindakan yang disengaja, atau cerdas, selalu bertujuan atau memiliki tujuan yang jelas. Tindakan terorganisir, atau tindakan terkoordinasi, semua energi dan alat yang diperlukan untuk memecahkan masalah berada dalam koordinasi. Bukan kebetulan, sikap yang terlatih secara fisik, perilaku adaptif, Perilaku yang sebagian besar fleksibel, tidak statis dan kaku,

tetapi selalu siap untuk menyesuaikan/berubah dengan situasi baru. Perilaku yang berorientasi pada keberhasilan, yaitu perilaku yang dilandasi oleh perasaan aman, tenang, semangat, dan keyakinan akan keberhasilan/optimisme. Tindakan yang dimotivasi dengan jelas, yaitu tindakan yang dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Tindakan cepat, yaitu tindakan yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang dan bermanfaat bagi orang lain dan masyarakat. Perilaku yang luas, yaitu perilaku dengan latar belakang dan perspektif yang luas, termasuk sikap dasar dan pikiran terbuka. (2) Afeksi (ketahanan, ketekunan, keuletan kerja, motivasi berprestasi, toleransi stress) Ranah afektif adalah ranah yang berkaitan dengan sikap dan nilai. Ranah afektif mencakup watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi, dan nilai. Beberapa pakar mengatakan bahwa sikap seseorang dapat diramalkan perubahannya bila seseorang telah memiliki kekuasaan kognitif tingkat tinggi. Ciri-ciri hasil belajar afektif akan tampak pada peserta didik dalam berbagai tingkah laku. (3) Konasi (kecepatan dan ketelitian kerja, *coping stress*, resiliensi). Dalam bahasa sehari-hari, konasi juga disebut kehendak atau keinginan. Kehendak adalah kemampuan jiwa untuk mencapai sesuatu. Ini adalah kekuatan dari dalam dan dapat dilihat dari luar sebagai isyarat. Dan keinginan adalah keinginan khusus yang dapat diulang. Energi seperti yang kita gunakan dalam istilah ini adalah energi atau kekuatan yang menggerakkan kita dan memotivasi kita untuk melakukan sesuatu. Connation, disebut juga kehendak, adalah salah satu fungsi kehidupan mental manusia dan dapat diartikan sebagai aktivitas mental yang melibatkan usaha aktif dan berkaitan dengan realisasi tujuan. Destinasi adalah titik akhir dari pergerakan satu arah. Maksud dari kehendak adalah terwujudnya tujuan yang perlu dimaknai dalam suatu hubungan. Misalnya, jika Anda memiliki cita-cita ingin menjadi sarjana, belajarlah dengan tekun, meskipun di samping bekerja. Secara umum konsep diri dapat dibedakan menjadi dua yaitu konsep diri positif dan konsep diri negatif. Konsep diri positif merupakan perasaan harga diri yang positif, penghargaan diri yang positif dan penerimaan diri yang positif. Sedangkan konsep diri yang negatif merupakan rendah diri, membenci dan tiadanya perasaan yang menghargai pribadi dan penerimaan diri. Konsep diri yang positif akan memungkinkan seseorang untuk bisa bertahap menghadapi masalah yang mungkin saja muncul. Selain itu akan membawa dampak positif pula pada orang lain disekitarnya. Sebaliknya konsep diri negatif itu akan mempengaruhi baik itu hubungan interpersonal maupun fungsi mental lainnya (Burn, 2015).

Menurut Spencer *et.al* (2013). Cluster ini mencakup kesadaran organisasi (OA), pembangunan hubungan (RB), dan orientasi pencapaian (ACH). (1) Kesadaran organisasi (OA) adalah kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan dan posisi dalam suatu organisasi. (2) Relationship building (RB) adalah upaya membangun dan memelihara hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat dan erat. (3) Achievement Orientation (ACH) adalah tingkat minat karyawan dalam pekerjaannya pada atau di atasnya yang mendorong mereka untuk berbuat lebih baik. Komponen Karakteristik Pribadi (1) Usia. Usia mempengaruhi kinerja dan tanggung jawab fisik, mental dan profesional dan harus diperhitungkan. Karyawan yang lebih muda umumnya memiliki fisik yang kuat, dinamis dan kreatif, tetapi juga rentan terhadap kebosanan, tidak bertanggung jawab, ketidakhadiran dan pergantian yang tinggi. Ada banyak orang lanjut usia, dan meskipun mereka merasa tidak enak badan, mereka bekerja dengan gigih, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, dan memiliki tingkat absensi dan turnover yang rendah. Hubungannya dengan prestasi kerja adalah bahwa produktivitas menurun seiring bertambahnya usia. Alasannya terletak pada hilangnya kecepatan, ketangkasan dan kekuatan. Juga kebosanan atau kebosanan yang meningkat dan kurangnya stimulasi intelektual. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa usia dan produktivitas tidak berhubungan sama sekali. Karena hilangnya kemampuan fisik tidak cukup untuk kehilangan performa. Dan sebagai aturan, seiring bertambahnya usia, semakin banyak

pengalaman. (2) Pendidikan. Pendidikan berasal dari kata learner yang berarti mendorong, diakhiri dengan awalan - *received* dan -an, yang berarti memelihara atau melatih, pendidikan, dan hakikat pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, pendidikan adalah pembinaan, pelatihan, mendidik, dan semua itu merupakan bagian dari upaya manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan kemampuan. Pendidikan merupakan kegiatan sepanjang hayat yang mengembangkan seluruh aspek kepribadian manusia. Dengan kata lain, pendidikan berlangsung tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga di luar kelas. Pendidikan bersifat informal dan juga formal. Pendidikan diartikan sebagai suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan atau memperluas pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga karyawan tersebut menjadi lebih maju dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. (3) pengalaman kerja. Menurut Dewey (2013), pengalaman secara sederhana mengacu pada apa yang terjadi di dalam suatu objek, apa yang dirasakan di dunia luar, atau sesuatu di balik dunia, suatu sensasi yang hanya dapat dicapai dengan akal atau intuisi. Pandangan Dewey tentang pengalaman menyangkut alam semesta, batu, tanaman, bintang, penyakit, kesehatan, suhu, listrik, penyembuhan, rasa hormat, cinta, keindahan, misteri semua kekayaan pengalaman itu sendiri. berpartisipasi dalam pelaksanaan tugas. Antara lain, beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja guru. (a) latar belakang pribadi, seperti pendidikan, kursus, pelatihan atau pekerjaan; Tunjukkan apa yang dilakukan seseorang di lain waktu. (b) bakat dan minat untuk menilai minat dan keterampilan atau kemampuan individu; (c) sikap dan kebutuhan untuk mengantisipasi tanggung jawab dan wewenang seseorang; (d) keterampilan analitis dan operasional; (e) mengembangkan keterampilan penilaian dan analitis; (f) keterampilan teknis dan kompetensi untuk menilai kemampuan melakukan aspek teknis pekerjaan.

Hipotesis

Dalam penelitian ini, merumuskan hipotesis berikut: 1) H1: Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam. 2) H2: Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam. 3) H3: Konsep diri berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam. 4) H4: Kinerja Guru PNS SMKN 1 dan SMKN 5 Batam dipengaruhi oleh karakteristik individu. 5) H5: Kinerja guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam secara simultan dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi.

METODOLOGI

Objek Penelitian

Sugiyono (2020) mengatakan bahwa objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objectif, valid, dan reliable tentang suatu hal. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMKN 1 dan SMKN 5 Batam.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah guru PNS di SMKN 1 dan SMKN 5 Batam yang berjumlah 100 orang. Metode pengambilan sampel mengadopsi metode sensus. Sampel survei terdiri dari 100 guru PNS, tidak termasuk peneliti dan Kepala Sekolah dari SMKN 1 dan SMKN 5 Batam.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan rincian 1) kinerja guru sebanyak 14 pernyataan, 2) pengetahuan sebanyak 9 pernyataan, 3) keterampilan sebanyak 12 pertanyaan, 4) konsep diri sebanyak 13 pertanyaan, 5) karakteristik pribadi sebanyak 9 pertanyaan.

Definisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

X3 = Konsep Diri

X4 = Karakteristik Pribadi

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Y = Kinerja Guru.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan ukuran derajat validitas suatu instrumen. Suatu pernyataan dianggap valid jika pertanyaan survei dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut diuji valid atau tidak. Apabila tidak valid maka item pertanyaan tersebut diperbaiki atau dihapus. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa syarat yang harus dipenuhi pada pengujian ini harus memiliki kriteria, yaitu:

- 1) Jika $r \geq 0,30$ maka pertanyaan dari kuisisioner adalah valid
- 2) Jika $r \leq 0,30$ maka pertanyaan dari kuisisioner adalah valid

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan teknik tertentu. Pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai *Cronbach Alpha* (α), yaitu suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Apha (α) > 0.6 .

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi antara lain: 1) Uji Normalitas, untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogoro-Sminory*. 2) Uji multikolinearitas berguna untuk memeriksa derajat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi linier berganda. Korelasi yang tinggi antara variabel independen mengganggu hubungan antara variabel independen dan dependen. Alat statistik yang umum digunakan untuk menguji bias multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Toleransi mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$) menunjukkan adanya multikolinearitas. 3) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang memenuhi syarat dikatakan memiliki homoskedastisitas jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya serupa.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis regresi berganda digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu pengetahuan (X1), keterampilan (X2), konsep diri (X3), dan sifat kepribadian (X4), serta variabel terikat kinerja guru (Y).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan *t*-tabel dan *t*-hitung. Setiap hasil *t*-hitung dibandingkan dengan *t*-tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Uji terpisah menguji pengaruh variabel bebas X1, X2, X3, X4 (pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru)..

Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk secara simultan mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan (simultan).

Uji R²

Uji R² dirancang untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R²) berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai R² yang lebih besar (mendekati 1) berarti variabel independen dianggap memiliki pengaruh yang lebih kuat pada saat yang sama, dan nilai R² yang lebih besar (mendekati 0) berarti variabel independen dianggap lebih lemah pada saat yang bersamaan.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, dan umur.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Uraian	Nama Sekolah		Jumlah	Persentase
	SMKN 1 Batam	SMKN 5 Batam		
1) Jenjang Pendidikan Guru:				
a. Magister (S2)	10	6	16	16%
b. Sarjana (S1)	47	37	84	84%
2) Jenis Kelamin:				
a. Laki-laki	22	16	38	38%
b. Perempuan	35	27	62	62%
3) Masa Kerja				
a. < 5 tahun	16	7	23	23%
b. 5 sd 10 tahun	20	19	39	39%
c. > 10 tahun	21	17	38	38%

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil dan Pembahasan

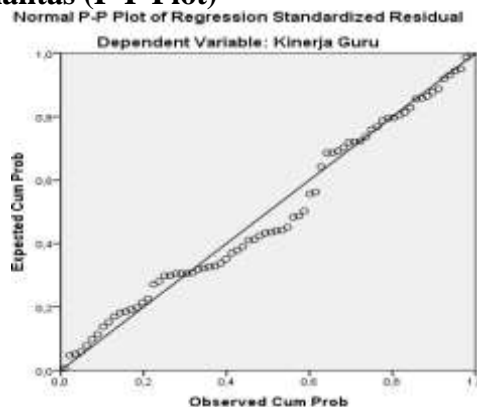
Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel noise atau residual dalam suatu model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2012) dan apakah suatu model regresi yang baik memiliki sebaran data yang normal atau mendekati normal. Untuk mempermudah dalam melakukan penghitungan secara statistik, maka analisis ini akan diolah dengan bantuan *software statistic SPSS 26*.

Uji Probability Plot

Gambar 1 menunjukkan Karena plot P-P berada di dekat garis diagonal horizontal, kita dapat menyimpulkan bahwa data kinerja guru berdistribusi normal.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)



Sumber: Data Olahan, 2022

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Dapat dilihat bahwa semua toleransi variabel independen di atas 10% (0,10) dan nilai VIP di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas dan tidak memiliki kendala. Sebuah gejala / multikolinearitas ada dalam model regresi.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	T	Sig.	Statistik koliniaritas		
			Toleransi	VIF	
1	(Constant)	.323	.078		
	Pengetahuan	2.365	.016	0.684	1.462
	Keterampilan	10.046	.000	0.719	1.391
	Konsep Diri	2.334	.039	0.781	1.281
	Karakteristik Pribadi	2.318	.023	0.797	1.255

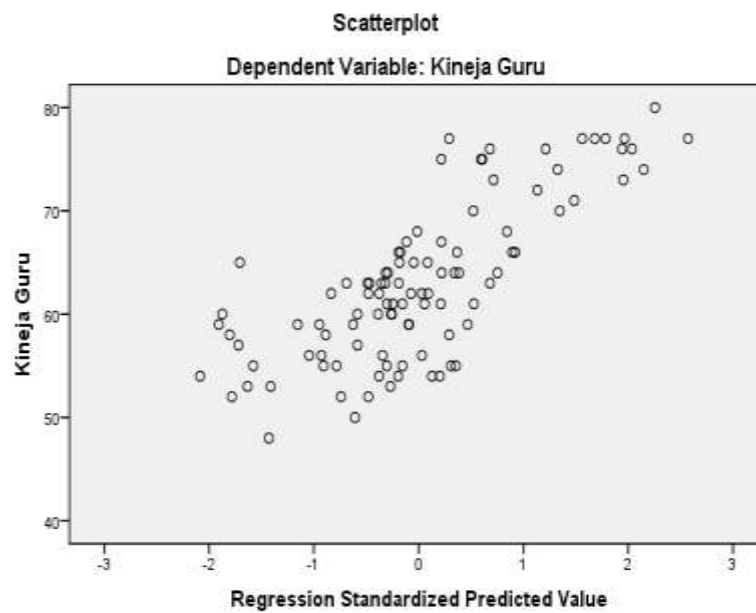
a. Variabel terikat: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan, 2022

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 menunjukkan Uji apakah model regresi menemukan varians yang tidak sama dalam residual atau pengamatan lainnya. Jika varians residual bertahan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, itu disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini dengan menguji pola sebaran residual *scatter plots* menggunakan software statistik SPSS 26.

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Data Olahan, 2022

Uji Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.732	5.363		.323	.078
Pengetahuan	.045	.124	.028	2.365	.016
Keterampilan	.894	.089	.748	10.046	.000
Konsep Diri	.032	.094	.024	2.334	.039
Karakteristik Pribadi	.230	.099	.164	2.318	.023

a. Variabel terikat: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan, 2022

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja guru adalah Hasil pada Tabel 3 diperoleh dari :

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

$$Y = 1,732 + 0,045X_1 + 0,894X_2 + 0,032X_3 + 0,230X_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- a = konstanta
- X1 = Pengetahuan
- X2 = Keterampilan
- X3 = Konsep Diri
- X4 = Karakteristik Pribadi

Tabel 3 menunjukkan nilai konstanta (α) = 1,732. Artinya bila pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi bernilai 0, besaran kinerja guru adalah 1,732.

Nilai koefisien regresi untuk variabel pengetahuan (X1) adalah 0,045. Artinya, untuk setiap kenaikan 1% variabel pengetahuan (X1), variabel kinerja guru meningkat sebesar 0,045, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sama. Koefisien pengetahuan positif. Artinya ada hubungan positif antara pengetahuan dengan kinerja guru. Semakin tinggi nilai pengetahuan, semakin tinggi pula nilai guru.

Nilai koefisien regresi variabel keterampilan (X2) sebesar 0,894. Artinya setiap kenaikan satu persen (1%) pada variabel keterampilan (X2), variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,894 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien keterampilan bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara keterampilan terhadap kinerja guru. Makin meningkat nilai keterampilan, makin meningkat pula kinerja guru.

Nilai koefisien regresi variabel konsep diri (X3) sebesar 0,032. Artinya setiap kenaikan satu persen (1%) pada variabel konsep diri (X3), variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,032 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Koefisien konsep diri bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara konsep diri terhadap kinerja guru. Makin meningkat nilai konsep diri, makin meningkat pula kinerja guru.

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pribadi (X4) sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan jika karakteristik pribadi mengalami kenaikan 1%, kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,230 dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap. Koefisien karakteristik pribadi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara karakteristik pribadi terhadap kinerja guru. Makin meningkat nilai karakteristik pribadi, makin meningkat pula kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t (parsial)

Model	Koefisien Tidak standar		Koefisien standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstanta)	1.732	5.363		.323	.078
Pengetahuan	.045	.124	.028	2.365	.016
Keterampilan	.894	.089	.748	10.046	.000
Konsep Diri	.032	.094	.024	2.334	.039
Karakteristik Pribadi	.230	.099	.164	2.318	.023

a. Variabel terikat: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan, 2022

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Guru

Tabel 4 menunjukkan t hitung variabel pengetahuan (X1) sebesar 2,365. Dengan t tabel sebesar 1,660 berarti t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,365 > 1,660$). Nilai signifikansinya 0,016 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, H_1 diterima. Artinya, makin meningkat pengetahuan, makin meningkat pula kinerja guru.

Hasil Uji t Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Guru

Tabel 4 menunjukkan t hitung variabel keterampilan (X2) sebesar 10,046. Dengan t tabel sebesar 1,660 berarti t hitung lebih besar daripada t tabel ($10,046 > 1,660$). Nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, H_2 diterima. Artinya, makin meningkat keterampilan, makin meningkat pula kinerja guru.

Hasil Uji t Pengaruh Konsep diri terhadap Kinerja Guru

Tabel 4 menunjukkan t hitung variabel konsep diri (X3) sebesar 2,334. Dengan t tabel sebesar 1,660, berarti t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,334 > 1,660$). Nilai signifikansinya 0,039 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, H_3 diterima. Artinya, makin meningkat konsep diri, makin meningkat pula kinerja guru.

Hasil Uji t Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Guru

Tabel 4 menunjukkan t hitung variabel karakteristik pribadi (X4) sebesar 2,318. Dengan t tabel sebesar 1,660 berarti t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,318 > 1,660$). Nilai signifikansinya 0,023 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak, H_4 diterima. Artinya, makin meningkat karakteristik pribadi, makin meningkat pula kinerja guru.

Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. Hasil Uji F diperlihatkan oleh Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2056.850	4	514.213	38.925	.000b
Residual	1254.990	95	13.210		
Total	3311.840	99			

a. Variabel terikat: Kinerja Guru

b. Predictors: (Konstanta), Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 5 menunjukkan hasil signifikansi F hitung sebesar 38,925. Hasil penghitungan F tabel dengan menggunakan SPSS versi 26 :

Responden = 100

Taraf signifikansi 5% (0,05)

Df1 (*degree of freedom*1) = K -1

Df2 (*degree of freedom*2) = N-K

N = jumlah responden

K = jumlah variabel

maka Df1 = 4-1

= 3

Df2 = 100 - 4

= 94

Berdasarkan Tabel 5, signifikansi Fhitung adalah $38,925 > F_{tabel} 2,46$ dan signifikansi F adalah 0,000 ($< 0,05$). Artinya keempat variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan kepribadian memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pelayanan guru SMKN 1 Batam dan SMKN 5 Batam.

Uji R² (Determinasi)

**Tabel 6 Hasil Uji R² (Determinasi)
Ringkasan Model**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788b	.621	.605	3.635

a. Predictors: (Konstanta), Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien determinasi Koefisien determinasi yang dihitung (Adjusted R Square) harus 0,605 atau 60,5%. Artinya 60,5% kinerja guru pada variabel terikat dapat dijelaskan, sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh faktor lain selain variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan sifat kepribadian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, disimpulkan bahwa:

1. Variabel pengetahuan mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, bagi guru SMKN 1 Batam dan guru SMKN 5 Batam harus meningkatkan pengetahuan dalam bidangnya sehingga meningkatkan kinerjanya.
2. Dari variabel keterampilan, diharapkan seorang guru lebih memperhatikan *skill*nya dengan siswa sehingga mengetahui karakteristik peserta didik dalam praktek di *workshop* sekolah SMKN 1 Batam dan SMKN 5 Batam.
3. Variabel konsep diri, diharapkan seorang guru lebih memperhatikan kinerjanya sehingga memberikan contoh yang baik kepada peserta didik SMKN 1 Batam dan SMKN 5 Batam.
4. Dari variabel Karakteristik pribadi, diharapkan bagi guru PNS di SMKN 1 Batam dan SMKN 5 Batam meningkatkan kinerjanya untuk berkomunikasi dengan peserta didik.
5. Kinerja guru sebesar 60,5% dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi, sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru PNS di SMKN 1 Batam dan SMKN 5 Batam.

REFERENSI

- Agustiani, H. (2012). *Psikologi Perkembangan Pendekatan Ekologi Kaitannya Dengan Konsep Diri Dan Penyesuaian Diri Pada Remaja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Anwar, A. S. (2020). "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang". *Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (1), 147–173. <https://rb.gy/62osax>
- Arifin. (2013). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Asril, Z. (2017). *Micro Teaching Disertai Dengan Pedoman Pengalaman Lapangan*. Jakarta: Rajawali

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John dan Joyce E.A., Rusel. 1995. *Human Resources Management*. Singapore. McGraw Hill Inc.
- Burns. 2015. *Konsep diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta: Arcan.
- BSNP versi 6.0.11 Tahun 2008 <https://rb.gy/qb7cfd>
- Brook dan Emmert. (2016). *Konsep diri positif dan negative*. Jakarta: Erlangga
- Dariyo A. (2017). *Psikologi Perkembangan Anak Usia Tiga Tahun Pertama*, Jakarta; PT Refika
- Fitts, William H. (2021). *The Self Concept and Delinquency*. California: Western Psychological Service.
- Grace.E, Chandra.E , Ambarita. MH. (2021). Peningkatan kinerja guru melalui karakteristik individu dan kompetensi guru. Fair Value Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol. 4 No 4 November 2021 P-ISSN 2622-2191 , E-ISSN 2622-2205.
- Hamacheck. Don.E, (2012). *Encounter With The Self*. New York: Holt, Rinehart and Wiston
- Hanafi.G, Yuliani.I, (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika dalam pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi pada Sekolah Menengah Atas Kota Palembang* . Jurnal JMBS, Vol 3. No.2.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Hermawati, A. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestaasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dnamika Dotcom,3(2),107-120.
- Herawati. M. (2017). *Konsep Diri Dapat Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Sawah 2 Ciputat* Research and Development Journal Of Education Vol. 4 No. 1 Oktober 2017.
- Hurlock, E. B. (2013). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Alih Bahasa: Soedjarwo dan Iswidayanti. Jakarta: Erlangga.
- Irham.F, (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Jalaludin. R, (2015). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Kusmianto, (2017). *Pengukuran Kinerja Dalam Pendidikan*. Jakarta: Suara Indonesia.

- Mamonto,I, Badaro. S, Bolotio.R, (2019). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Ketrampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MAN Kota Mobagu*. Journal of Islamic Education Policy Vol. 4 No. 2 Juli – Desember 2019.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Malthis dan Jackson, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indrus Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Mubarak, W, I & Chayatin, N, (2014). *Ilmu Psikologi Komunitas Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nata A, (2011). *Manajemen Guru*. Surabaya: Cipta Karsa.
- Ningsih.EK, Fitria. H , Fitriani.Y, (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, 1(2), 2020.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 *tentang Guru*.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 *tentang Jabatan Fungsional Guru dan AngkaKreditnya*. <https://rb.gy/fwdku8>
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 *tentang Standar Kualifikasi Akademik danKompetensi Guru*. <https://rb.gy/hxipct>
- Prananosa .AG, Putra. MRE, Yuneti.A, Alliyah. RR, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Ketrampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kineja Guru*. Journal of Administration and Educational Management Volume 1, Nomor 2, Desember 2018.
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. (2021). *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak*. *Jurnal Obsesi* Vol. 5(2), 1741–1753.
- Purnomo, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi*. Jakarta: Jurnal Sosio e-kons Vol. 10 (1).
- Rahman. A, (2018). *Sumber Ilmu Pengetahun*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Robbins, Stephen P, (2014), *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Jakarta.
- Sanjaya.A, (2015). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari. RF, (2017). *Hubungan Pengetahuan guru tentang manajemen pembelajaran dengan kinerja guru di MTS Negeri 2 Medan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol 1. No 1. Juli - Desember 2017 Halaman 1 – 11 ISSN. 3459 – 2461.

- Siagian, S.P., (2016), *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Siyoto, Sandu, Sodik. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudjiarto. K, (2013). *Guru Dalam Era Pendidikan Modern*. Bandung: Pustaka Rahmat Ilahi.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoto, D. (2014). *Konsep Diri, Pengukuran dan Implementasi Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Bina Ilmu.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer, (2013). *Competency of Work*. New York: Jhom Wiley & Son.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sumarsono, (2013). *Pengukuran kinerja Guru Dalam Perspektif Manajemen Perubahan*. Jakarta: Alfabeta.
- Umar, H (2012). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wade, C & Travis, C. 2014. *Psikologi*. Edisi Kesembilan. Jilid 2. (terjemahan: Padang Mursalin dan Dinastuti). Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.