



**PENGARUH KOMPETENSI, KETRAMPILAN, KONSEP DIRI, DAN
KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA GURU
MIN 2 BATAM**

***THE INFLUENCE OF COMPETENCIES, SKILLS, SELF-CONCEPT, AND
PERSONAL CHARACTERISTICS ON TEACHER PERFORMANCE
MIN 2 BATAM***

**Ival Defami¹, Zulkifli², Dhenny Asmarazisa³, Adela Siahaan⁴, Andi Masakim⁵, Nevy
Sri Novita Sihombing⁶**

¹⁻²(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

^{3,6}(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

⁴(Prodi Pendidikan Sejarah, FKIP, Universitas Batam, Indonesia)

⁵(Prodi Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹ival@gmail.com, ²zulkifli@gmail.com, ³dhenny@gmail.com, ⁴adela@yahoo.com, ⁵andi@yahoo.com,

⁶nevyaa@yahoo.com

Abstrak

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

Kata Kunci: Kompetensi; Ketrampilan; Konsep Diri; Karakteristik Pribadi; Kinerja Guru

Abstract

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

Keywords: Competence; Skills; Self concept; Personal Characteristics; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Melalui SDM yang unggul, tangguh dan berkualitas baik secara fisik dan mental akan berdampak positif tidak hanya terhadap peningkatan daya saing dan kemandirian bangsa, namun

juga dalam mendukung pembangunan nasional. Pendidikan menjadi nilai terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang handal. Pendidikan merupakan suatu sistem yang teratur dan mengemban misi yang cukup luas yaitu segala sesuatu yang bertalian dengan perkembangan fisik, kesehatan, keterampilan, pikiran, perasaan, kemauan, sosial sampai kepada masalah kepercayaan atau keimanan. Dengan adanya penyelenggaraan pendidikan maka bangsa dapat mempersiapkan generasi penerus yang memiliki kualitas dan meningkatkan kualitas hidupnya yang lebih baik kedepannya.

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

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

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

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

Guru yang memiliki kompetensi yang cukup dapat meningkatkan efisiensi pada sekolah. Namun bagi guru yang belum maksimal mempunyai kompetensi yang cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat yang dapat menghambat proses belajar mengajar di sekolah. Hasil wawancara terhadap kepala sekolah MIN 2 Batam menunjukkan guru masih belum dapat memahami sepenuhnya situasi permasalahan secara kompleks, dan berpikir secara analitik dan sistimatis. Selain itu, guru masih belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pendidik profesional.

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

untuk mengendalikan perilaku.

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

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

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

Hasil penelitian relevan yang terkait dengan kinerja guru dan variabel yang mempengaruhi, sebagaimana pada Tabel 1, berikut.

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

Variable Bebas & Nama Peneliti	Pengaruh Variabel Bebas ke Variabel Terikat			
	X ₁ →	X ₂ →	X ₃ →	X ₄ →
1. Kompetensi Nugraha, N, 2019.	(+)			
2. Ketrampilan Pranansa <i>et al</i> , 2016. Mamonto <i>et al</i> , 2019.		(+)		
3. Konsep Diri Ningsih <i>et al</i> , 2020. Rasmudin <i>et al</i> , 2020. Faizin, 2018. Albert, 2018. Nisak & Martono, 2016 Herawati, 2017			(+) (-)	
4. Karakteristik Pribadi Nisak & Martono, 2016. Grace <i>et al</i> , 2021.				(+)

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1 mengungkapkan tentang *research gap* hasil penelitian relevan ditemui

pengaruh positif variabel kompetensi (X_1), Keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), dan karakteristik pribadi (X_4) terhadap kinerja guru (Y). Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian Herawati (2017) yang menyatakan konsep diri berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, dalam arti konsep diri tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

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

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

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

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

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

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

Kompetensi

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

Keterampilan

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

Konsep Diri

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

Karakteristik Pribadi

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

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

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

Populasi

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

Sampel

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

TEKNIK ANALISIS DATA

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

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 2 persamaan regresi variabel kometensi (X_1), keterampilan (X_2), konsep diri (X_3), dan karakteristik pribadi (X_4) terhadap kinerja guru, adalah:

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

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

Interpretasi model:

- 1) Konstanta (a) = 4,285, menunjukkan harga konstan, jika nilai variable bebas/independen = 0, maka nilai kinerja guru (Y) akan sebesar 4,285.
- 2) Nilai koefisen variabel kompetensi sebesar 0,219, yang berarti setiap kenaikan variable kompetensi (X_1) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,219 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.
- 3) Nilai koefisen variabel ketrampilan sebesar 0,095, yang berarti setiap kenaikan variable ketrampilan (X_2) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,095 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model adalah tetap.
- 4) Nilai koefisen variable konsep diri sebesar 0,483, yang berarti setiap kenaikan konsep diri (X_3) satu satuan, maka variable kinerja guru akan naik sebesar 0,483 dengan asumsi bahwa variable

bebas yang lain dari model adalah tetap.

- 5) Nilai koefisien variabel karakteristik pribadi 0,166, yang berarti setiap kenaikan karakteristik pribadi (X_4) satu satuan, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,166 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.

Hasil Uji t

1. Pengaruh Kompetensi pada prestasi Guru.

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

2. Pengaruh kemampuan pada prestasi Guru.

Berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis kemahiran ialah sebesar 0,044 (<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis ketrampilan (X_2) ada angka thitung sebesar 2,082, sebaliknya ttabel sebesar 2,021, yang berarti tampak imbas ketrampilan kepada penampilan guru.

3. Pengaruh skema Diri pada prestasi Guru

Berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis rancangan diri ialah sebesar 0,000 (<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis rancangan diri (X_3) ada angka thitung sebesar 5,131 lagi ttabel sebesar 2,021, yang berarti tampak imbas rancangan diri kepada penampilan guru.

4. Pengaruh tersendiri individu pada prestasi Guru

Berdasarkan tabulasi 20 angka signifikansi elastis karakteristik individu ialah sebesar 0,027 (<0,05). Dengan seperti itu, H1 diperoleh, serta Ho ditolak. elastis keunikan individu (X_4) ada angka thitung sebesar 2,292 lagi ttabel sebesar 2,021, yang berarti tampak imbas keunikan individu kepada penampilan guru.

Hasil Uji F

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

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1910.732	4	477.683	127.863	.000 ^b
	Residual	145.700	39	3.736		
	Total	2056.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pribadi, Ketrampilan, Konsep_Diri, Kompetensi

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.964 ^a	.929	.922	1.933	1.788

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Pribadi, Ketrampilan, Konsep_Diri, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Olahan Data Primer. 2023

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi kepada prestasi Guru pondok Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam.

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna kompetensi pada penampilan guru. Hasil kajian tes t dihasilkan ponten thitung $3,023 > t_{tabel} 2,021$, serta ponten bermaknasi $0,004 < 0,05$. perihal ini satu bahasa dengan hasil studi Catio serta Sunarsi (2020) yang menerangkan kompetensi mempengaruhi positif serta bermakna pada penampilan guru.

2. Pengaruh Ketrampilan kepada prestasi Guru pondok Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam.

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna ketrampilan pada penampilan guru. Hasil kajian tes t dihasilkan ponten thitung $2,082 > t_{tabel} 2,021$, serta ponten bermaknasi $0,044 < 0,05$. perihal ini satu bahasa dengan hasil studi Kuruway et.al (2022) yang menerangkan ketrampilan mempengaruhi positif serta bermakna

3. Pengaruh skema Diri kepada prestasi Guru pondok Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam.

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna teori diri pada penampilan guru. Hasil kajian tes t dihasilkan ponten thitung $5,131 > t_{tabel} 2,021$, serta ponten bermaknasi $0,000 < 0,05$. perihal ini satu bahasa dengan hasil studi Herawati (2017) yang menerangkan teori diri mempengaruhi positif serta bermakna pada penampilan guru.

4. Pengaruh idiosinkrasi individu kepada prestasi Guru pondok Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam.

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta bermakna khas individu pada penampilan guru. Hasil kajian tes t dihasilkan ponten thitung $2,292 > t_{tabel} 2,021$, serta ponten signifikansi $0,027 < 0,05$. perihal ini satu bahasa dengan hasil studi Syafri et.al (2022) yang menerangkan khas individu mempengaruhi positif serta signifikan pada penampilan guru.

5. Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, skema Diri serta idiosinkrasi individu kepada prestasi Guru pondok Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam.

Hasil studi ini membuktikan tampak konsekuensi positif serta signifikan kompetensi,

ketrampilan, teori diri, serta khas individu pada penampilan guru. Hasil kajian tes F dihasilkan ponten thitung $127,863 > F_{table} 2,62$, serta ponten signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak serta H_1 didapat. Dengan seperti itu, selaku simultan kompetensi, ketrampilan, teori diri, serta khas individu mempengaruhi positif serta signifikan pada penampilan guru di MIN 2 Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi mempengaruhi positif serta relevan pada penampilan guru. perihal ini berarti, kompetensi guru yang atas dengan cara langsung mampu menaikkan penampilan guru yang atas.
2. Ketrampilan mempengaruhi positif serta relevan pada penampilan guru. perihal ini berarti, ketrampilan guru yang atas mampu menaikkan penampilan guru yang atas. Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti, konsep diri yang kuat secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru yang tinggi.
3. Karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti, karakteristik guru yang kuat secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru yang tinggi.
4. Kompetensi, ketrampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti, kompetensi guru yang tinggi, ketrampilan guru yang tinggi, konsep diri guru yang kuat, dan karakteristik pribadi guru yang kuat secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru yang tinggi.

Saran

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

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



REFERENSI

- 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, S.L., 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.