



PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPETENSI GURU

Ernest Grace¹, Erbin Chandra², Marthin Hutler Ambarita³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung^{1,2,3}

ernestgr87@gmail.com¹, erbinchandra1991@gmail.com², marthinhutlerambarita@gmail.com³

Info Artikel :

Diterima : 8 Oktober 2021

Disetujui : 12 Oktober 2021

Dipublikasikan : 25 November 2021

ABSTRAK

Kinerja guru yang masih belum sesuai dengan kemampuannya saat ini menjadi permasalahan dalam pengelolaan pendidikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain karakteristik individu dan kompetensi guru, namun kedua faktor tersebut juga masih memiliki kekurangan dalam pengelolaannya. Untuk itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada guru SMK Negeri 1 Siantar Kabupaten Simalungun yang berjumlah 24 orang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dimana hasilnya valid dan reliabel. Untuk uji normalitas bahwa data berdistribusi normal, maka untuk persamaan regresi sederhana dan regresi berganda diperoleh hasil koefisien korelasi karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah positif. Untuk uji secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, untuk uji parsial variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru memberikan hasil positif dan signifikan. Hasil uji simultan diketahui secara bersama-sama bahwa karakteristik individu dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa ketika karakteristik individu dan kompetensi guru baik maka kinerja guru juga akan baik.

Kata Kunci :

Kinerja Guru,
Kompetensi
Guru,
Karakteristik
Individu

ABSTRACT

Keywords :

Teacher
Performance,
Teacher
Competence,
Individual
Characteristics

The performance of teachers who are still not in accordance with their abilities today is a problem in the management of education. There are several factors that can affect the performance of the teacher, including individual characteristics and teacher competence, but these two factors also still have shortcomings in their management. For this reason, the purpose of this study is to examine the influence of individual characteristics and teacher competencies on teacher performance at the teachers of SMK Negeri 1 Siantar, Simalungun Regency, totaling 24 people. This study uses quantitative and qualitative analysis

with the use of validity and reliability tests where the results are valid and reliable. For the normality test that the data has a normal distribution, then for the simple regression equation and multiple regression that the results of the correlation coefficient of individual characteristics and teacher competence on teacher performance are positive. For the partial test that individual characteristics have a positive and significant effect on teacher performance, for the partial test of the teacher competency variable on teacher performance it has positive and significant results. The results for the simultaneous test are known together that individual characteristics and teacher competencies have a positive and significant effect on teacher performance, this shows that when individual characteristics and teacher competencies are good, teacher performance will also be good.

INTRODUCTION

Dewasa ini, guru di hadapkan kepada tuntutan untuk selalu dapat meningkatkan kinerjanya, sebab tanpa kinerja yang baik maka proses pendidikan akan mengalami ketertinggalan, karena pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan dan kemajuan suatu negara karena pendidikan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar setiap peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan serta keterampilan diri (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003), hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan dari pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja guru (Rachmawati and Kaluge, 2020) serta pembangunan suatu bangsa ada di tangan guru (Julius, 2014)

Oleh sebab itu kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran, menguasai materi pembelajaran serta kemampuan menghadapi anak didiknya diharapkan menjadi tolak ukur keberhasilan seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika kemampuan tersebut dapat tercapai maka dibutuhkan kinerja dari guru tersebut. karena guru menurut (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen*, 2005) adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, melakukan pengajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, melakukan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik untuk jenjang pendidikan anak usia dini pada pendidikan formal, pendidikan tingkat dasar, dan pendidikan menengah. Agar semua hal yang terdapat pada komponen dari defenisi tersebut berjalan dengan baik juga maka dibutuhkan karakter individu dari guru tersebut dengan kemampuan dalam mengelola proses yang berhubungan dengan pekerjaannya, kemudian guru juga dihadapkan akan kemampuan dalam pengembangan kompetensinya yang sangat harus dikuasai oleh guru. Kedua faktor ini diharapkan mampu menjadi salah satu tolak ukur dalam peningkatan proses kinerja guru, sebab saat ini guru ditantang untuk mampu melakukan akselerasi terhadap perkembangan dari model pendidikan yang terus menerus berkembang, karena guru dinilai tidak hanya dari kuantitasnya tapi juga dari segi kualitas kerja yang dihasilkannya (Kristianingsih and Darmastuti, 2015) serta menjadi tolak ukur tertentu dan berlaku dengan berdasarkan pekerjaan tertentu (Margaretha, 2012)

Keberhasilan guru dalam mencapai kinerja sangatlah dibutuhkan oleh setiap lembaga pendidikan formal salah satunya lembaga pendidikan formal yang bernama SMK Negeri 1 Siantar, Kabupaten Simalungun yang dalam kesehariannya sebagai

sekolah menengah kejuruan yang membidangi kejuruan tata kecantikan rambut, komputer jaringan serta tata busana butik, yang sudah pasti membutuhkan guru yang memiliki kemampuan, kualitas dalam memberikan pembelajaran sesuai jurusan yang terdapat dalam sekolah tersebut.

Untuk mencapai kinerja guru yang maksimal maka dapat digunakan metode untuk mengukur kinerja guru tersebut, yang terdiri dari kewajiban dalam: 1) melakukan proses merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, serta melakukan penilaian dan mengevaluasi pembelajaran. 2) meningkatkan serta pengembangan kepada pendidikan secara khusus dan kemampuan secara berkelanjutan yang sesuai dengan perkembangan dari ilmu pengetahuan, ilmu teknologi dan seni. 3) bertindak secara adil serta tidak melakukan diskriminatif terhadap jenis kelamin, suku, agama, kelompok, fisik dan kondisi, latar belakang dari keluarga serta kondisi sosial ekonomi dari peserta pendidik dalam pembelajaran. 4) mematuhi segala peraturan, hukum, kode etik guru, dan nilai dari agama. 5) menjaga stabilitas persatuan dan kesatuan bangsa (*Undang-Undang-Nomor Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen*, 2005), selanjutnya konsep kerja sebaiknya mendapatkan perhatian utama dari organisasi untuk peningkatan kriteria dari seseorang anggota (Mamminanga, 2019) termasuk kinerja dari seorang guru.

Namun fenomena yang ditemukan bahwa untuk etos kerja guru masih ditemukan permasalahan karena masih ada beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran menjadi terganggu, kemudian permasalahan lainnya pada bersikap inklusif; bertindak objektif serta tidak diskriminatif masih ada beberapa guru yang jarang mematuhi aturan dalam pemakaian seragam sekolah yang seharusnya digunakan oleh para guru.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh karakteristik individu (Zulkarnaen *et al.*, 2020); (Simatupang, Butarbutar and Candra, 2021); guru sebagai manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya (Hidayah, 2021) akibatnya dari karakter individu yang berbeda tersebut dapat menimbulkan perselisihan dan komunikasi yang kurang baik (Siregar, 2019) hal tersebut sangat mempengaruhi kepentingan dari organisasi karena karakteristik individu memiliki kontribusi dalam tercapainya tujuan dari suatu badan organisasi (Handrane, 2017). Adapun aspek dalam karakteristik individu yaitu kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman kerja, dan pengharapan. Permasalahan yang ditemukan masih ada guru yang kurang terampil dalam penggunaan media pembelajaran yang berbasis teknologi misalnya penggunaan laptop serta aplikasi yang terdapat di dalamnya terutama untuk guru yang memiliki usia yang tidak muda lagi, kemudian munculnya sikap merasa sebagai guru yang dengan banyak pengalaman kerja sehingga sering menganggap bahwa guru yang baru mengajar, tugas dan pekerjaannya kurang diakui kemampuannya serta masih adanya guru yang belum mampu dalam hal pengendalian emosinya saat ada keluhan dari siswanya. Jika hal ini terus menerus terjadi maka akan merugikan kinerja guru tersebut.

Dalam proses pelaksanaannya bahwa kinerja guru dapat juga dipengaruhi oleh kompetensi guru tersebut (Simatupang and Silalahi, 2019), sebab kinerja dapat ditingkatkan dengan melalui kompetensi yang baik (Rahmawati, Siraj and Achruh, 2021). Dalam kompetensi guru diukur berdasarkan 4 (empat) kompetensi yang sering digunakan yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional serta kompetensi sosial (*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor*

16 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, 2007), selanjutnya indikator dari kompetensi terdiri dari keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi. (Wibowo, 2018). Akan tetapi ditemukan bahwa kompetensi guru masih belum baik karena untuk kompetensi pedagogik masih ada guru yang kurang memahami tentang teknologi terutama media pembelajaran yang digunakan, serta kompetensi sosial, dimana proses komunikasi antara guru dengan orang tua tidak terjalin dengan baik. Hal tersebut jika tidak diperhatikan akan berdampak terhadap kinerja dari guru tersebut.

LITERATURE REVIEW

Karakteristik Individu

Karakteristik merupakan suatu sifat atau ciri yang memiliki kemampuan dalam memperbaiki kualitas hidup (Karmilawati, Kamaluddin and Sukotjo, 2018), karakteristik individu dapat menjadi suatu proses dari psikologi seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya, dan menjadikan individu tersebut menjadi berbeda dengan individu lainnya (Ahmad, 2019). Karakteristik dari individu dalam hubungannya kinerja terdiri dari wawasan, kemampuan, keahlian, perbuatan serta motivasi (Yumono *et al.*, 2005), sedangkan faktor dari karakteristik individu dapat juga meliputi usia, jenis kelamin, status dari perkawinan, masa dalam bekerja, kemampuan (*ability*), kemampuan secara fisik dan kemampuan intelektual (Robbins and Judge, 2014)

Kompetensi Guru

Setiap guru dalam melakukan pembelajaran tidak bisa dipisahkan oleh kompetensi yang harus dimilikinya, dimana menurut (Wahyudi, 2012) kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional serta kompetensi sosialnya. Kualitas kompetensi guru dalam mengajar memegang peran penting terhadap proses pembentukan kualitas proses pembelajaran bagi siswa dan menunjukkan keprofesionalisme guru yang sesuai dengan bidangnya dan memiliki kontribusi dalam meningkatkan prestasi belajar (Hakim, 2015), sedangkan menurut (Musfah, 2012) bahwa kompetensi guru dapat terjadi melalui kemampuan dari individu, saintifik, kemajuan informasi, kemasyarakatan, dan kerohanian yang secara menyeluruh dapat membentuk kompetensi standar seorang guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Kinerja Guru.

Kinerja dapat dikatakan sebagai total ukuran dari keberhasilan organisasi dalam usahanya mencapai tujuan yang telah disepakati bersama, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Demikian juga untuk organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang menginginkan para guru untuk mampu menghasilkan kinerjanya dengan baik, (Mulyasa, 2013) menjelaskan bahwa kinerja guru menjadi kombinasi dari kekuatan dari individu, bentuk ilmiah, kemajuan informasi, nilai kemasyarakatan, dan spiritual yang membentuk standar dari kompetensi dari profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Kinerja guru dapat dilihat dengan dari 1) memiliki tanggung jawab dalam menjalankan amanat, profesi yang menjadi cita-citanya, tanggung jawab moral

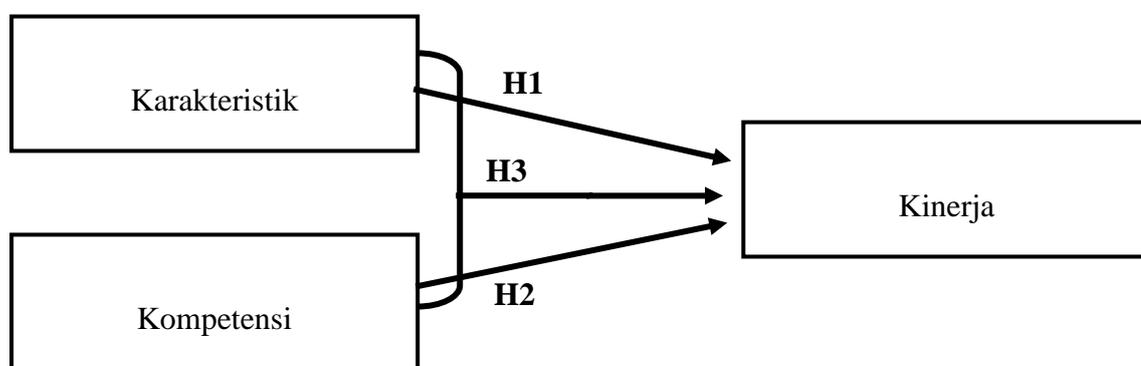
yang berada di pundaknya, 2) penguasaan terhadap keterampilan terhadap metodologi pedagogis yang gunanya untuk mempersiapkan pelaksanaan pembelajaran, metodenya, medianya, evaluasi serta tindak lanjutnya, 3) cara melakukan komunikasi, 4) kemauan untuk melakukan pengembangan profesionalisme (Hasbullah and Moeins, 2016)

Hipotesa

Hipotesa yang dapat diberikan dalam kajian ini adalah

1. **H₁** : Bahwa ditemukan pengaruh dari karakteristik individu terhadap kinerja guru.
2. **H₂** : Bahwa ditemukan pengaruh dari kompetensi guru terhadap kinerja guru.
3. **H₃** : Bahwa ditemukan pengaruh karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Konsep pemikiran
Sumber: Data Olahan, 2021

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dengan model kuantitatif dan kualitatif (Sugiono, 2019), serta populasi dan sampel para guru SMK Negeri 1 Siantar Kabupaten Simalungun yang berjumlah 24 guru. Instrumen penelitian ditentukan dengan validitas dan reliabilitas (Kirk and Miller, 1986), untuk instrument uji validitas menggunakan kriteria $t_{hitung} > t_{kritis}$ 0,30 (Barker, Pistrang and Elliott, 2016) dan uji reliabilitas dengan batas dari *cronbach's alpha* minimum 0,70 (Eisingerich and Rubera, 2010), menggunakan pengujian koefisien determinasi, uji normalitas, persamaan regresi sederhana dan berganda, serta pengujian secara parsial (Uji t) dan simultan F untuk mengetahui hasil jawaban dari hipotesa penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran dari responden

Dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada guru SMK Negeri 1 Siantar Kabupaten Simalungun yang berjumlah 24 guru, dan hasil untuk deskripsi responden dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Gambaran Responden

Data dari Responden	Deskripsi Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	7	29,20 %
	Perempuan	17	70,80 %
Usia Guru	21-30	1	4,16%
	31-40	3	12,50%
	41-50	11	45,84%
	>50	9	37,50%
Pendidikan Guru	Diploma	-	-
	Sarjana	19	79,20%
	Magister	5	20,80%
Masa Kerja Guru	≤ 5 Tahun	7	21,88%
	>5Tahun	25	78,12%

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Hasil tabel 1 menunjukkan gambaran guru yang paling dominan adalah perempuan dengan jumlah 17 guru, karena untuk sekolah tersebut jurusannya lebih banyak mengarah kepada kemampuan perempuan seperti kecantikan dan tata busana, untuk usia guru yang paling mendominasi adalah usi 41-50 dengan jumlah 11 guru, karena pada awal berdirinya sekolah ini banyak guru yang usia 41 ke atas sejak awal berdirinya sekolah ini, selanjutnya untuk pendidikan guru yang paling banyak adalah sarjana (S-1) dengan jumlah 19 guru, sebab untuk menjadi guru syarat minimal pendidikannya adalah sarjana S-1, kemudian untuk masa kerja guru yang paling banyak adalah masa kerja > 5 tahun, karena guru yang mengajar di sekolah tersebut menjadi guru awal di masa awal sekolah tersebut berdiri.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa data memiliki kriteria valid atau bukan. Untuk lebih jelasnya, hasil untuk validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rkritis	Kriteria
Karakteristik Individu	Kemampuan	0,535	0,30	Valid
	Kebutuhan	0,559	0,30	Valid
	Kepercayaan	0,582	0,30	Valid
	Pengalaman kerja	0,587	0,30	Valid
	Pengharapan	0,563	0,30	Valid
Kompetensi Guru	Kompetensi Pedagogik	0,427	0,30	Valid
	Kompetensi Kepribadian	0,399	0,30	Valid
	Kompetensi Sosial	0,465	0,30	Valid
	Kompetensi Profesional	0,481	0,30	Valid
Kinerja Guru	Menguasai Karakteristik Peserta Didik	0,496	0,30	Valid
	Menguasai Teori Belajar, Prinsip Pembelajaran	0,566	0,30	Valid
Kinerja Guru	Pengembangan Kurikulum	0,487	0,30	Valid

Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	0,514	0,30	Valid
Pengembangan Potensi Peserta Didik	0,511	0,30	Valid
Komunikasi Dengan Peserta Didik	0,436	0,30	Valid
Penilaian Dan Evaluasi	0,548	0,30	Valid
Bertindak Sesuai Norma Agama, Hukum Sosial dan Budaya Nasional	0,394	0,30	Valid
Berkepribadian yang Dewasa dan Teladan	0,526	0,30	Valid
Etos Kerja, Tanggungjawab Tinggi, Rasa Bangga	0,486	0,30	Valid
Bersikap universal, Objektif Serta Tidak Diskriminatif	0,469	0,30	Valid
Komunikasi Dengan Sesama Guru	0,527	0,30	Valid
Penguasaan terhadap materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan	0,501	0,30	Valid
Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan yang Reflektif	0,446	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan maka tabel di atas terlihat bahwa bahwa nilai dari setiap indikator variabel yaitu karakteristik individu, kompetensi guru dan kinerja guru untuk $t_{hitung} > t_{kritis} = 0,30$. Kesimpulan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian tersebut memiliki kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa data dalam penelitian tersebut memiliki kriteria reliable atau kehandalan. Hasil untuk analisa reliabilitas terlihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>cronbach's alpha</i>	<i>r</i> _{kritis}	Kriteria
Karakteristik Individu	Kemampuan	0,886	0,70	Reliabel
	Kebutuhan	0,886	0,70	Reliabel
	Kepercayaan	0,884	0,70	Reliabel
	Pengalaman kerja	0,884	0,70	Reliabel
	Pengharapan	0,885	0,70	Reliabel
Kompetensi Guru	Kompetensi Pedagogik	0,841	0,70	Reliabel
	Kompetensi Kepribadian	0,842	0,70	Reliabel
	Kompetensi Sosial	0,840	0,70	Reliabel
Kompetensi Profesional	0,839	0,70	Reliabel	
Kinerja Guru	Menguasai Karakteristik Peserta Didik	0,934	0,70	Reliabel
	Menguasai Teori Belajar, Prinsip Pembelajaran	0,934	0,70	Reliabel

Pengembangan Kurikulum	0,934	0,70	Reliabel
Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	0,934	0,70	Reliabel
Pengembangan Potensi Peserta Didik	0,934	0,70	Reliabel
Komunikasi Dengan Peserta Didik	0,934	0,70	Reliabel
Penilaian Dan Evaluasi	0,934	0,70	Reliabel
Bertindak Sesuai Norma Agama, Hukum Sosial dan Budaya Nasional	0,934	0,70	Reliabel
Berkepribadian yang Dewasa Dan Teladan	0,934	0,70	Reliabel
Etos Kerja, Tanggungjawab Tinggi, Rasa Bangga	0,934	0,70	Reliabel
Bersikap universal, Objektif Serta Tidak Dikriminatif	0,935	0,70	Reliabel
Komunikasi Dengan Sesama Guru	0,934	0,70	Reliabel
Penguasaan terhadap materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran yang Diambil	0,934	0,70	Reliabel
Mengembangkan Keprofesionalan Melalui Tindakan yang Reflektif	0,935	0,70	Reliabel

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Untuk tabel 3 memperlihatkan nilai dari pengolahan untuk data reliabilitas, dimana untuk indikator dari variabel karakteristik individu, kompetensi guru dan kinerja guru bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel > r kritis 0,70 yang artinya bahwa indikator variabel penelitian ini memiliki kriteria reliabel atau handal.

Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data dari kelompok data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil untuk uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Individu	Kompetensi Guru	Kinerja Guru
N		24	24	24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55,50	70,75	158,58
	Std. Deviation	7,354	7,134	18,535
Most Extreme Differences	Absolute	,106	,151	,139
	Positive	,106	,151	,139
	Negative	-,091	-,111	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		,520	,738	,681
Asymp. Sig. (2-tailed)		,950	,647	,742

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Untuk pengujian normalitas pada tabel 4 menunjukkan hasil nilai pada *asympt. sig. (2-tailed)* untuk variabel karakteristik individu 0,950 kemudian kompetensi guru 0,647 serta nilai kinerja guru 0,742. Nilai tersebut > dari sig 0.05 yang artinya bahwa variabel karakteristik individu, kompetensi guru dan kinerja guru memiliki distribusi normal.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Hasil untuk koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil beberapa tabel berikut ini

Karakteristik individu terhadap kinerja guru

Kemampuan karakterk dalam menjelaskan seberapa besar kemampuan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.436	.411	14,229

Sumber: Pengolahan data, 2021

Nilai untuk koefisien determinasi tabel 5 bahwa untuk karakteristik individu terhadap variabel terikat kinerja guru ditemukan untuk nilai R Square adalah 0,436 atau 43%, yang artinya kemampuan variabel karakteristik individu dalam menjelaskan kinerja pegawai sebesar 43% sedangkan sisanya 57% lagi merupakan variabel yang tidak menjadi pembahasan dalam penelitian ini seperti budaya oragnisasi, motivasi dan variabel lainnya. Kemudian untuk nilai korelasi R nilainya 0,661 atau 66% bahwa karakteristik individu terhadap kinerja guru tingkat hubungannya kuat.

Kompetensi guru terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui kemampuan kompetensi guru dalam menjelaskan kinerja guru dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.187	16,708

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Penjelasan tabel 6 menyajikan data untuk koefisien determinasi kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan nilai RSquare 0.22 atau 22% yang artinya bahwa kemampuan kompetensi guru dalam menjelaskan kinerja guru besarnya 22% sedangkan 78% lagi dijelaskan oleh faktor lain yang bukan menjadi pembahasan dalam penelitian ini seperti kecerdasan intelektual, faktor kepemimpinan dan lainnya. Selanjutnya nilai korelasi R kompetensi guru terhadap kinerja guru nilainya 47% artinya tingkat hubungan kompetensi guru terhadap kinerja tingkatannya sedang.

Karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Kemampuan karakteristik individu dan kompetensi guru dalam menjelaskan terhadap kinerja guru dapat dijabarkan pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.536	12,632

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Hasil untuk penjelasan dari tabel 7 bahwa untuk nilai RSquare untuk koefisien determinasi karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru nilainya 0,57 atau 57%, hal ini berarti kemampuan variabel karakteristik individu dan kompetensi guru dalam menjelaskan variabel kinerja guru besarnya 57% sedangkan sisanya 43% tidak menjadi pembahasan dalam penelitian ini seperti kompensasi, kecerdasan emosional, disiplin kerja dan lainnya.

Uji Persamaan Jalur Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bahwa ada suatu ukuran dalam penentuan korelasi antar variabel. Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda, dimana hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada beberapa tabel berikut.

Karakteristik individu terhadap kinerja guru

Hasil dari model dari persamaan regresi secara sederhana untuk karakteristik individu terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Persamaan regresi sederhana¹

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	66,187	22,577		2,932	,008
Karakteristik Individu	1,665	,403	,661	4,127	,000

Sumber: Pengolahan dari data, 2021

Tabel 8 menunjukkan hasil dari persamaan regresi sederhana dengan model $Y = 66,187 + 1,665X$. Ketika nilai dari konstanta untuk karakteristik individu menjadi nol (0), kemudian nilai untuk kinerja guru adalah 16,349. Selanjutnya bila nilai koefisien arah karakteristik individu dengan nilai 1,665 artinya pada saat karakteristik individu terjadi naik satu satuan, maka untuk kinerja guru (Y) menjadi dengan 1,665 satuan, dengan anggapan bahwa yang lainnya sifatnya tetap. Untuk hasil untuk koefisien memiliki nilai yang positif, dilihat dari hasil tersebut yang artinya karakteristik individu memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru.

Kompetensi guru terhadap kinerja guru

Untuk hasil persamaan regresi secara sederhana dari kompetensi guru terhadap

kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Persamaan regresi sederhana 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71,816	34,719		2,068	,051
Kompetensi Guru	1,226	,488	,472	2,511	,020

Sumber: Pengolahan data, 2021

Persamaan regresi sederhana yang ditunjukkan pada tampilan tabel 9 menunjukkan hasil dari persamaan regresi secarasederhana $Y = 71,816 + 1,226X$ yang artinya jika nilai dari konstanta sebesar 71,816 bahwa saat nilai kompetensi guru tidak ada atau 0, maka kinerja dari guru hasilnya 71,816 dan hasil dari koefisien regresi 1,226 dapat dijelaskan bahwa ketika terjadi penambahan nilai 1 terhadap kompetensi guru, maka nilai variabel dari kinerja guru akan menjadi bertambah sebesar 1,226. Selanjutnya dari persamaan regresi tersebut menunjukkan hasil yang positif pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Untuk hasil perolehan nilai dari persamaan regresi berganda dari karakteristik individu dan kompetensi guru terhadap kinerja guru disajikan pada tabel 10 berikut.

Tabel 10. Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,893	30,742		,159	,875
Karakteristik Individu	1,516	,363	,602	4,182	,000
Kompetensi Guru	,983	,374	,378	2,630	,016

Sumber: Pengolahan data, 2021

Untuk hasil dari persamaan jalur dengan regresi berganda tabel 10, dapat dilihat dan diperoleh hasil perhitungannya senilai $Y = 4,893 + 1,516 + 0,983$. Penjelasan apabila nilai hasil dari konstanta karakteristik individu dan kompetensi guru menjadi nol (0) maka kinerja guru nilainya menjadi 4,893. Selanjutnya jika nilai koefisien arah karakteristik individu nilainya 1.516 dan kompetensi guru 0,983 artinya ketika nilai karakteristik individu naik serta kompetensi guru menjadi naik menjadi satu satuan, maka hasil untuk kinerja guru (Y) menjadi berubah dengan nilai 1.516 satuan untuk karakteristik individu dan kompetensi dari guru 0,983 dengan anggapan yang lainnya hasilnya sifatnya tetap. Untuk hasil persamaan hasil koefisiennya memiliki nilai yang bersifat positif, dimana dapat dilihat dari hasil persamaan regresi berganda tersebut, artinya karakteristik individu dan kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dan hasil yang lebih besar terhadap kinerja guru adalah variabel karakter individu, sesuai dengan pendapat dari (Supriyanto, Hamzah and Kadir, 2013); karakteristik individu memiliki peran yang lebih dominan kepada kinerja dibandingkan faktor lainnya

Uji Hipotesa

Uji hipotesa digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dari analisis data yang telah dilakukan, dimana hasil tersebut digunakan sebagai keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang telah dibuat sebelumnya. Untuk penelitian ini, uji hipotesa yang digunakan adalah ujia parsial (uji t) serta uji simultan (uji F). Hasil dari analisis data untuk memperoleh jawaban hipotesa dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji secaraparsial berguna untuk mengetahui apakah jawaban dari hipotesa diterima atau tidak, dengan melihat bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas kepada variabel bebas. Penjelasan untuk uji parsial dapat dilihat pada hal berikut ini.

H1 : Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja guru.

Uji parsial yang dilakukan untuk memperoleh hasil jawaban terhadap hipotesa bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam penelitan ini, dapat disajikan pada tabel

Tabel 11. Uji parsial 1

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,932	,008
Karakteristik Individu	4,127	,000

Sumber: Pengolahan data, 2021

Tabel 11 menunjukkan hasil thitung = 4,127, untuk mendapatkan hasil hipotesa maka perlu dilakukan dengan membandingkannya terhadap nilai untuk ttabel dengan formulasi $df = (n-k): 2.073$, maka kesimpulan yang diperoleh untuk nilai thitung $4,127 > thitung_{2,073}$ dan nilai sigifikasi hitung $0.000 < sig \alpha 0,05$ yang berarti menerima H1 bahwa ditemukan pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja guru, dan sejalan dengan penelitian (Hidayah, 2021); (Achmad and Pongtuluran, 2019) bahwa karakteristik individu terdapat pengaruh terhadap kinerja dan oleh suatu organisasi dapat digunakan untuk melakukan pemilihan tenaga kerjanya yang sesuai dan sejalan kebutuhan organisasi (Magdalena H, 2017) karena bawaan seseorang dapat menentukan karakteristiknya atau disebut tempamen (Munir, Ujianto and Riyadi, 2016) kemudian ditemukan bahwa kontribusi dari karakteristik individu nilainya 50% terhadap kinerja (Novitasari, Antara and Sudarma, 2016), ketika karakteristik individu semakin baik maka akan mampu meningkatkan dalam mengelola (Sukaini, Mattalatta and Akmal, 2018) terutama mengelola pekerjaannya serta tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru berdasarkan jenjang pendidikan dan lama tugasnya, keberhasilan dari prestasi kerja tersebut dapat ditemukan dari karakteristik serta masa kerjanya (Ilyas, 2001).

H2 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Untuk mengetahui hasil jawaban hipotesa bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara parsial, dapat dilihat pada tabel 12 berikut.

Tabel 12. Uji parsial 2

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,068	,051
Kompetensi Guru	2,511	,020

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Penjabatan untuk tabel11 memperlihatkan untuk nilai thitung sebesar 2.511 dengan nilai sig 0,02, maka agar hipotesa dapat terjawab perlu dilakukan membandingkan nilai thitung 2,511 dengan ttabel melalui rumus $df = (n-k)$: 2.073 dan signufikasi hitung 0.20 dengan signifikasi α 0,05. Kesimpulannya ditemukan untuk nilai thitung $>$ ttabel serta sig 0,020 $<$ signifikasi α 0,05, artinya menerima H2 bahwa kompetensi dari guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan untuk kinerja guru, hal tersebut sesuai dengan penelitian (Sobandi, 2010).

Kompetensi guru saat ini diharapkan mampu menjadi tolak ukur dalam menghasilkan kinerja guru, sebab saat ini pemahaman tentang kompetensi dan pengaruhnya terhadap masing masing kinerja telah muncul sebagai masalah yang memerlukan penelitian (Duysters and Hagedoorn, 2000), sebab saat ini para guru harus memahami tentang kompetensi profesionalnya, karena guru yang profesional harus memiliki kompetensi atau kemampuan pribadi profesionalnya dalam menyampaikan pembelajaran (Murkatik, Harapan and Wardiah, 2020) dan kompetensi profesional yang harus dimiliki guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional serta kompetensi sosial (Kurniasih, 2017) sebab guru adalah pekerjaan profesional yang membutuhkan keterampilan khusus untuk sebagai pendidik (Umar, 2018).

Uji Simultan (Uji F)

Untuk uji simultan digunakan apakah variabel karakteristik individu dan kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil dari uji simultan dibawah ini digunakan untuk mengetahui jawaban hipotesa dari penelitian ini yakni:

H3 : Karakteristik individu dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Tabel 13. Uji Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	14,261	.000 ^b
Residual		

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Penjelasan pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai hasil uji simultan untuk Fhitung adalah 14,261 dan nilai sig hitung 0,000. Untuk mendapatkan hasil jawaban dari hipotesa maka ketentuannya nilai Fhitung $>$ Ftabel, dimana nilai Ftabel ditentukan dengan rumus yang digunakan $df = n-k-1$ ($24 - 2 - 1$) = 21 dan dengan signifikasi α 0,05 = 3.47. Hasil kesimpulan yang ditemukan bahwa Fhitung 14,261 $>$ Ftabel 3.47 kemudian sig hitung 0,000 $<$ signifikasi α 0,05, yang artinya bahwa menerima H3 bahwa karakteristik individu dan kompetensi dari guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan

signifikan secara simultan, dan sesuai dengan penelitian (Suban, Tewel and Dotulong, 2020); (Basalamah, 2017) bahwa karakteristik individu dan kompetensi dari guru dapat mempengaruhi kinerja secara simultan.

Dalam pencapaian kinerja guru banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya karakteristik individu dan kompetensi guru tersebut, sebab karakteristik individu adalah kompetensi yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja (Eryana, 2016). Jika karakteristik individu tersebut baik, maka secara tidak langsung kompetensi guru tersebut juga akan baik dan sudah pasti akan mendukung kepada kinerjanya kemudian setiap pekerjaan yang dilakukan sendiri maupun secara bersama membutuhkan kompetensi sebagai aset yang dibutuhkan oleh individu (Hartiwi, 2015). Walaupun demikian tidak selamanya karakteristik individu dan kompetensi mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena penelitian (Chandra, G and Qomariah, 2020) bahwa karakteristik individu dan kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karena setiap guru memiliki kemampuan serta tujuan yang berbeda dan akan terbawa ke dalam dunia kerja dari guru tersebut kompetensi atau kemampuan individu dari guru tidak sesuai dengan tempat bekerjanya. Maka dari itu karakteristik individu seperti kemampuan untuk belajar dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan sangatlah penting bagi kemampuan karyawan (Tracey and Tews, 1995) karena dalam karakteristik individu terdapat efikasi diri, kesadaran, dan orientasi tujuan, atau motivasi (Ibrahim, Zin and Vengdasamy, 2020) dan kompetensi dapat menjadi kemampuan dalam tujuan organisasi yang berisi kombinasi keterampilan yang berbeda (Knezevich, 1970).

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu dan kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Siantar Kabupaten Simalungun secara parsial dan simultan. Untuk kinerja guru masih di temukan hal yang belum optimal karena ada guru yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, untuk itu karakteristik individu walaupun dengan konsep dan pola pikir yang berbeda dalam memahami pengetahuan dalam mendidik serta kompetensi guru yang harus tetap ditingkatkan maka akan memberikan kontribusi kepada kinerja guru tersebut.

Pihak pemimpin lembaga sekolah harus memperhatikan segala kekurangan yang dimiliki oleh para guru, memperhatikan penyebabnya baik itu dari sisi internal guru itu sendiri maupun faktor dari luar guru itu sendiri, karena kinerja yang baik bagi seorang guru adalah syarat mutlak dalam pencapaian pendidikan yang berhasil.

DAFTAR PUSYAKA

- Achmad, G. N. And Pongtuluran, Y. (2019) 'Kinerja Yang Dipengaruhi Karakteristik Individu Dan Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Karyawan Swasta', *Jurnal Manajemen*, 11(2), Pp. 237–245. Available At: [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmanajemen](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmanajemen).
- Ahmad, M. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh', *Jurnal Benefita*, 4(2), P. 377. Doi: 10.22216/Jbe.V4i2.3944.
- Barker, C., Pistrang, N. And Elliott, R. (2016) *Research Methods In Clinical Psychology*:

An Introduction For Students And Practitioners (3rd Ed.). Edition: 3. England: John Wiley & Sons Ltd. Doi: 10.1002/9781119154082.

- Basalamah, M. S. (2017) 'The Influence Of Motivation, Competence And Individual Characteristics On Performance Clerk (The Study) In The City Of Makassar', *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 6(12), Pp. 148–153. Available At: <https://www.ijstr.org/Final-Print/Dec2017/The-Influence-Of-Motivation-Competence-And-Individual-Characteristics-On-Performance-Clerk-The-Study-In-The-City-Of-Makassar.Pdfr>.
- Chandra, J. A., G, N. N. P. M. And Qomariah, N. (2020) 'Impact Of Organizational Citizenship Behavior , Leadership , Individual Characteristics And Competence On Teacher Performance', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), Pp. 244–256. Doi: 10.32528/Jmbi.V6i2.4091.
- Duysters, G. And Hagedoorn, J. (2000) 'Core Competences And Company Performance In The World-Wide Computer Industry', *Journal Of High Technology Management Research*, 11(1), Pp.75–91. Doi:10.1016/S1047-8310(00)00022-5.
- Eisingerich, A. B. And Rubera, G. (2010) 'Drivers Of Brand Commitment: A Cross-National Investigation', *Journal Of International Marketing*, 18(2), Pp. 64–79. Doi: 10.1509/Jimk.18.2.64.
- Eryana (2016) 'Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen', *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 5(2), Pp. 206–226. Available At: <https://ejournal.stiesyariahengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/89>.
- Hakim, A. (2015) 'Contribution Of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence And Social) On The Performance Of Learning', *The International Journal Of Engineering And Science*, 4(2), Pp. 1–12. Available At: www.theijes.com.
- Handrane (2017) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah', *Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis(Jieb)*, 3(1), Pp. 124–129. Available At: <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/58/49>.
- Hartiwi (2015) 'Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Smp Muhammadiyah Se Kabupaten Pati)', *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*, 1(1), Pp. 1–10. Available At: <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/pasca1/article/view/3244>.
- Hasbullah, R. And Moeins, A. (2016) 'The Influnceof Professionalism, Achievement Motivation And Empowerment Against The Work Discipline And Its Implication On Teacher Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency', *International Journal Of Business And Commerce*, 5(06), Pp. 18–36. Available At: <http://www.ijbcnet.com/5-6/Ijbc-16-5601.Pdf>.
- Hidayah, S. (2021) 'Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 3 Muara Bungo', *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), Pp. 54–63. Doi: <https://doi.org/10.52060/pgsd.v3i2.473>.

- Ibrahim, H., Zin, M. L. M. And Vengdasamy, P. (2020) ‘The Influence Of Individual Characteristics, Training Content And Manager Support On On-The-Job Training Effectiveness’, *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(11), Pp. 499–506. Doi: 10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No11.499.
- Ilyas, Y. (2001) *Kinerja: Teori, Penilaian Dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonom Kesehatan Fkm Universitas Indonesia.
- Julius, C. K. (2014) *Influence Of Teacher Characteristics On Pupils’ Academic Performance In Public Primary Schools In Kenya: A Case Of Akithi Division, Meru County, Kenya*. University Of Nairobi. Available At: [Http://Erepository.Uonbi.Ac.Ke/Bitstream/Handle/11295/73679/Chokera_Influence Of Teacher Characteristics On Pupils Academic Performace In Public Primary Schools In Kenya A Case Of Akithi Division, Meru County,](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/73679/Chokera_Influence%20Of%20Teacher%20Characteristics%20On%20Pupils%20Academic%20Performance%20In%20Public%20Primary%20Schools%20In%20Kenya%20A%20Case%20Of%20Akithi%20Division%20Meru%20County).
- Karmilawati, A., Kamaluddin, M. And Sukotjo, E. (2018) ‘Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Effect Of Individual Characteristics, Work Motivation And Work Commitment On Employee Performance)’, *Jumbo (Jurnal Manajemen , Bisnis , Dan Organisasi)*, 2(3), Pp. 49–57.
- Kirk, J. And Miller, M. (1986) *Reliability And Validity In Qualitative Research*. Newbury Park, California: Sage Publishing. Doi: 10.4135/9781412985659.
- Knezevich, S. J. (1970) ‘Administration Of Public Education’, *The Bulletin Of The National Association Of Secondary School Principals*. Sage Publications, 54(344), Pp. 159–161. Doi: 10.1177/019263657005434425.
- Kristianingsih, T. P. And Darmastuti, I. (2015) ‘Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Intervening’, *Diponegoro Journal Of Management*, 4(2), Pp. 1–10.
- Kurniasih, I. (2017) *Kupas Tuntas Kompetensi Pedagogik : Teori Dan Praktik Untuk Peningkatan Kinerja Dan Kualitas Guru*. Jakarta: Kata Pena.
- Magdalena H, P. (2017) *Karakter Individu*, [Https://Dosen.Perbanas.Id/](https://dosen.perbanas.id/). Available At: [Https://Dosen.Perbanas.Id/Syukur-Bersyukur-Disyukuri/](https://dosen.perbanas.id/syukur-bersyukur-disyukuri/) (Accessed: 5 February 2021).
- Mamminanga, I. (2019) ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo’, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), Pp. 11–21.
- Margaretha, M. (2012) ‘Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Duta Marga Silima Di Jakarta’, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), Pp. 151–166.
- Mulyasa, E. (2013) *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Cet. Ke-7. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, M., Ujjianto And Riyadi, S. (2016) ‘Pengaruh Karakteristik Individu, Self Efficacy Dan Team Work Terhadap Komitmen Dan Produktivitas Kader Kesehatan Di Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur’, *Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1), Pp. 59–76. Available At: [Urnal.Untag-Sby.Ac.Id/Index.Php/Jade17/Article/View/798](http://urnal.untag-sby.ac.id/index.php/jade17/article/view/798)
- Murkatik, K., Harapan, E. And Wardiah, D. (2020) ‘The Influence Of Professional And Pedagogic Competence On Teacher’s Performance’, *Journal Of Social Work*

And Science Education, 1(1), Pp. 58–69.

- Musfah, J. (2012) *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktek*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Novitasari, A. . I. W., Antara, M. And Sudarma, I. M. (2016) ‘Peranan Faktor Karakteristik Individu Dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Bali’, *E-Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*, 5(1), Pp. 1–10.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru* (2007). Indonesia.
- Rachmawati, L. And Kaluge, L. (2020) ‘Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru’, *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Ips (Jppi)*, 14(1), Pp. 1–6. Doi: 10.21067/Jppi.V14i1.4764.
- Rahmawati, Siraj, A. And Achruh, A. (2021) ‘Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru’, *Idaarah: Jurnal Manajemenpendidikan*, V(1), Pp. 10–23. Doi: <https://doi.org/10.24252/Idaarah.V5i1.19001>.
- Robbins, S. P. And Judge, T. A. (2014) *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Simatupang, S., Butarbutar, N. And Candra, V. (2021) ‘Disiplin Kerja, Karakteristik Individu Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 12(2), Pp. 115–131. Doi: 10.32832/Jm-Uika.
- Simatupang, S. And Silalahi, M. (2019) ‘Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sma Sultan Agung Pematangsiantar’, *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), Pp. 370–381. Available At: <http://E-Jurnalmitramanajemen.Com/Index.Php/Jmm/-Article/View/125/69>
- Siregar, W. S. (2019) *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D’raja Coffee Ismud Park*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Available At: <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3308/3049>.
- Sobandi, A. (2010) ‘Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smkn Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung’, *Manjejerial :Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 9(17), Pp. 25–34. Available At: <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/article/view/1799>
- Suban, G. S., Tewal, B. And Dotulong, L. (2020) ‘Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tropica Cocoprime Lelema’, *Jurnal Jemba:Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), Pp. 332–341. Doi: <https://doi.org/10.35794/Emba.-V8i4.30782>.
- Sugiono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan-1. Bandung: Alfabeta.
- Sukaini, Mattalatta And Akmal (2018) ‘Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja

- Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar’, *Yume: Journal Of Management*, 1(1), Pp. 1–18. Doi: <https://doi.org/10.2568/Yum.V1i1.218>.
- Supriyanto, S., Hamzah, D. And Kadir, A. R. (2013) ‘Influence Individual Characteristic And Organizational Characteristic To Motivation Work And Departmental Performance Employees Of Engineering Technical Development & Support Pt. Vale Indonesia Tbk’, *Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin*, Pp. 1–12. Available At: <http://Pasca.Unhas.Ac.Id/Jurnal/Files/D78cafe476ea753032897b52848a2193.Pdf>.
- Tracey, J. B. And Tews, M. J. (1995) ‘Training Effectiveness: Accounting For Individual Characteristics And The Work Environment.’, *Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 36(6), Pp. 195–203. Doi: <https://doi.org/10.1177/001088049503600615>.
- Umar, S. (2018) *Supervisi Pendidikan Pendekatan Sistem Berbasis Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-Undang-Nomor Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen (2005)*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen (2005)*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (2003)*. Indonesia.
- Wahyudi, I. (2012) *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*. Jakarta: Jakarta Prestasi Pustakarya.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yumono, I. *Et Al.* (2005) *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Univ. Erlangga.
- Zulkarnaen, S. *Et Al.* (2020) ‘Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar’, *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), Pp. 200–215.