

Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 6 Bangkalan

Enni Triastutik

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email : ennitriastutik23@gmail.com

Nugroho Mardi W

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email : nugrohomardi@uwp.ac.id

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email : chamariyahs@yahoo.com

Korespondensi penulis : ennitriastutik23@gmail.com

ABSTRACT. *The Influence of Competence and Individual Characteristics on Teacher Performance at SMP Negeri 6 Bangkalan. Wijaya Putra University Postgraduate Program in Surabaya. This type of research uses explanatory research, the research approach uses a quantitative approach. The research sample was 45 teachers. The aims of this study were 1) to test and analyze whether competency directly influences the performance of teachers at SMP Negeri 6 Bangkalan. 2) To test and analyze whether the characteristics directly influence the performance of SMP Negeri 6 Bangkalan teachers. The results showed that: 1) Competence had a significant positive effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan with an original sample value of 0.349. 2) Individual characteristics have a significant positive effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan with an original sample value of 0.267.*

Keywords: *Competence, Individual Characteristics, and Teacher Performance*

ABSTRAK. Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Bangkalan. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 45 guru. Tujuan penelitian ini adalah 1) menguji dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah karakteristik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan dengan nilai original sampel sebesar 0,349. 2) Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan dengan nilai original sampel sebesar 0,267.

Kata Kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. dengan kata lain pendidikan diartikan sebagai proses upaya manusia untuk dapat mengembangkan potensinya menumbuhkan dan mengembangkan potensi bawaan baik secara jasmani maupun rohani dalam diri manusia.

Di dalam Undang Undang SIDIKNAS No 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara

Pendidikan diharapkan mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Konkretnya, pendidikan itu harus mampu menyiapkan tenaga yang terampil. Sementara itu, saat ini pendidikan nasional dihadapkan kepada masalah antara lain peningkatan kualitas, pemerataan kesempatan, keterbatasan anggaran dan belum terpenuhi sumber daya dari masyarakat secara profesional sesuai dengan prinsip pendidikan sebagai tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan orang tua (Nanang, 2015:77)

Dari penjelasan teori yang telah di kemukakan maka dapat di simpulkan bahwa pendidikan adalah proses mengembangkan potensi sumber daya manusia untuk dapat berkembang, kreatif, cakap, berilmu, beragama, berakhlak mulia dan berwawasan luas dalam dirinya. Pendidikan selalu berhubungan erat dengan mutu atau kualitas secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari sumber daya manusia atau jasa, dan sarana prasarana yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang di harapkan atau yang tersirat. dan menurut Kompri (2014:293) menjelaskan bahwa mutu adalah mengerjakan sesuatu pada saat yang tepat, selalu berusaha untuk mencapai peningkatan dan selalu berusaha memuaskan pelanggan. dan di dalam kamus besar bahasa Indonesia mutu adalah baik buruk suatu benda: kadar, taraf atau derajat misalnya kepandaian, kecerdasan dan sebagainya. Dengan demikian peningkatan kinerja guru adalah gambaran atau karakteristik sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang menyangkut beberapa aspek yang dapat dikerjakan untuk mencapai peningkatan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Bernardin dan Russel, (2015:379), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Evita, S.N., (2017), mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang guru berdasarkan

standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja guru akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, pendidikan memegang peran penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta terus berupaya mewujudkan amanat melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui pembiayaan, pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif seperti sekarang ini, sekolah merupakan lembaga pendidikan yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa, dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumberdaya untuk menghasilkan manusia berprestasi dan berdaya saing tinggi.

Pendidikan dalam hal ini sebagai salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi sekolah adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan/atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya. Pendidikan dapat diperoleh baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah. Peningkatan dan pemerataan pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan yang mendapat prioritas utama dari Pemerintah Indonesia. Sistem Pendidikan Nasional yang sekarang berlaku diatur melalui Undang-Undang Pendidikan Nasional.

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karenanya kebijakan pemerintah dalam pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Penyelenggaraan pendidikan menuntun kepada suatu sistem kerja yang tidak parsial, karena penyelenggaraan pendidikan terjadi karena adanya jaringan kerjasama dari berbagai komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan (sekolah) ataupun lembaga lain.

Tujuan Pendidikan Nasional, lanjut pada Bab II Pasal 3 Undang-Undang nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban Bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan Bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas melalui pendidikan, akan ditentukan oleh kompetensi, karakteristik individu serta pemberian tugas kepada peserta didik. Di samping itu lingkungan juga akan sangat berpengaruh untuk mendukung keberhasilan proses pendidikan, terutama keluarga, masyarakat, pemerintah dan swasta.

Pengembangan sektor pendidikan sejak semula memang diarahkan untuk menjadi tanggung jawab bersama antara orang tua, masyarakat dan pemerintah. Ki Hajar Dewantara bahkan pernah menegaskan tanggung jawab tersebut dengan istilah “Tri Pusat Pendidikan”, orang tua, masyarakat dan pemerintah dituntut untuk saling bekerja sama mengantarkan anak didik mencapai kedewasaannya. Pendekatan ini dapat dilaksanakan dengan *People Centered Development* yang dapat mengubah peran masyarakat dari penerima pasif pelayan pemerintah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pokok menjadi anggota masyarakat yang mampu berperan serta aktif kedalam pembangunan.

Lembaga Pendidikan formal atau sekolah sebagai suatu organisasi kerja diselenggarakan secara sengaja, sistematis dan terarah. Sebagai organisasi kerja, setiap personal sarana dan programnya harus dikendalikan guna menciptakan proses atau serangkaian kegiatan yang terarah pada tujuan tertentu untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Keberhasilan tenaga pendidikan dan tenaga administratif dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak akan lepas dari berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial, dan kemampuan mengajar para guru di sekolah.

Kinerja guru dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pegawai yang profesional mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel, (2015:379), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue, (2014:99), mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi

fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, karena pendidikan merupakan sesuatu yang dinamis, segala sesuatunya berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Konsekuensinya, guru harus terus belajar dan bertindak sebagai manusia pembelajar dengan prinsip belajar sepanjang hayat. Sejalan dengan amanat Undang-undang dasar Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, maka seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya harus senantiasa berusaha aktif meningkatkan kadar keprofesionalannya melalui pengembangan secara berkelanjutan. Kemampuan profesional berkaitan dengan kemampuan guru untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan bergaul dengan semua pihak yang bersangkutan dengan pendidik pada khususnya dan semua tatanan masyarakat pada umumnya. Kompetensi guru merujuk pada keterandalan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga penting membekali diri dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang terintegrasi dalam kinerja. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kompetensi berarti kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan/memutuskan sesuatu. 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.

Dalam sistem pendidikan, idealnya guru memiliki kompetensi yang dipersyaratkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggung jawab. Berkenaan dengan hal ini, Sardiman (2005:135), menyatakan bahwa terdapat beberapa alasan mengapa guru harus memiliki kompetensi, karena bertujuan agar : a) Guru memiliki kemampuan pribadi, antara lain memiliki pengetahuan, wawasan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola pembelajaran dengan baik; b) Guru menjadi inovator, yaitu tenaga pendidik yang mampu berkomitmen terhadap upaya perubahan dan tanggap terhadap informasi yang mendorong ke arah yang lebih baik; c) Guru mampu menjadi developer, yaitu memiliki visi kependidikan dan keguruan yang mantap dengan perspektif yang luas, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan, siap menerima perubahan, dan menjadi agen perubahan.

Tanpa adanya peran manusia, organisasi pun juga tidak berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbedabeda. Nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai guru yang berpotensi dan bisa menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula

Berbagai studi empiris penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan ini digunakan sebagai acuan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Zubaidah, (2021), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Chandra, *et al.* (2020), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab reseach* ini memberikan dasar untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang hubungan kompetensi terhadap kinerja guru dengan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di SMP Negeri 6 Bangkalan.

Perbedaan hasil penelitian lainnya yaitu tentang kajian hubungan karakteristik individu dengan kinerja. Studi empiris penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan Hidayah, (2015), dalam penelitiannya menunjukkan temuan penelitian bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Di sisi lain penelitian yang dilakukan Chandra, *et al.* (2020), ditemukan hasil yang bertolak belakang yaitu mengemukakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Adanya perbedaan temuan penelitian tentang hubungan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja ini memberikan landasan dilakukan penelitian selanjutnya dan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya karakteristik individu terhadap kinerja guru.

Dari perbedaan hasil temuan penelitian di atas memberikan celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, karena menunjukkan adanya celah penelitian/*gab reseach* yang layak untuk diteliti. Adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan *gap reseach* yang dijadikan landasan untuk dilakukan penelitian lanjutan ini bertujuan untuk menguji dan

mengetahui apakah karakteristik individu tidak berpengaruh positif terhadap kinerja? Serta mengambil objek penelitian yang berbeda dengan penelitian pendahulunya yaitu di SMP Negeri 6 Bangkalan.

SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai salah satu lembaga pendidikan milik pemerintah yang beroperasi di Kabupaten bangkalan memiliki letak yang strategis karena berada di tengah kota Bangkalan, tentunya menjadi daya tarik masyarakat untuk memilih masuk di sekolah tersebut karena kemudahan akses transportasi. Tentunya letak yang strategis menuntut para guru untuk memiliki daya saing dan berkinerja maksimal. Namun hal ini tidak sejalan dengan pengamatan yang dilakukan peneliti. Berdasarkan pengamatan penelitian di SMP Negeri 6 Bangkalan, terdapat fenomena bahwa kinerja guru belum tercapai maksimal yang diduga dipengaruhi oleh faktor kompetensi, dan karakteristik individu guru. Fenomena tentang kurang optimalnya kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan dibuktikan dengan banyak guru yang mengajar tidak sesuai bidangnya, mengampu lebih dari 2 mata pelajaran, banyak pendidik muda yang mengajar namun kurang memiliki berpengalaman, motivasi guru yang masih rendah karena kurangnya perhatian dari pimpinan khususnya tentang reward yang diberikan terhadap guru yang berprestasi kerja.

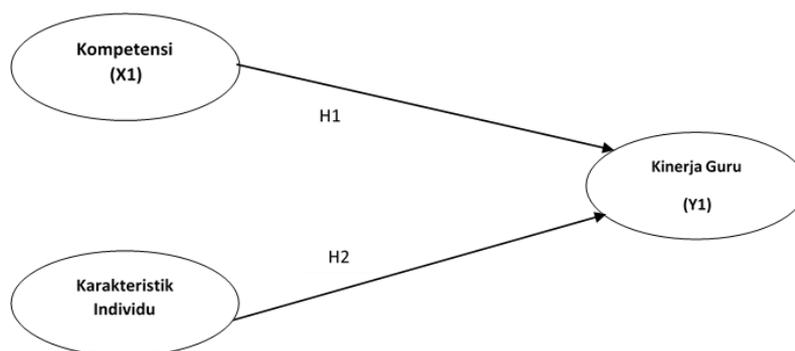
KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konsep menjelaskan suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur atau dibangun berdasarkan hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiono, *et al.*, (2022), dan Christiani, *et al.*, (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heriswanto, (2018) dan Zubaidah, (2021). Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian yang dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah, (2021), menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah sebuah kerangka konseptual sebagai bentuk penuangan kerangka berpikir penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dipahami oleh orang lain. Gambar kerangka konseptual yang dimaksud ditunjukkan dalam gambar berikut:



Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka koseptual. Adapun hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini meliputi:

H1: Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan

H2: Karakteristik individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok, untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplanasi fenomena, (Creswell, 2017), berpendapat bahwa pada umumnya penelitian ini unit analisisnya dikontrol dengan ketat melalui rancangan atau analisis statistik, jika ukuran atau observasi untuk menguji suatu teori.

Berdasarkan pendekatannya penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *cross-sectional*, karena pada rentang waktu tertentu/bersamaan peneliti melakukan pengamatan, pencatatan atas tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu guru SMP Negeri 6

Bangkalan dalam merespon tentang pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam instrumen kuesioner berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti yaitu meliputi: kompetensi, motivasi, kemampuan manajerial dan kinerja pegawai

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepresiasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan *partial least square* (SEM-PLS).

HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1

Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Guru	0.349	0.001	Signifikan
Karakteristik Individu → Kinerja Guru	0.267	0.001	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	<i>P Values</i>	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Guru	0.001	H ₁ diterima
Karakteristik Individu → Kinerja Guru	0.001	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap kinerja guru sebesar 0.001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, hipotesis 2 diterima.

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2012). Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 2 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 3 yaitu pengujian pengaruh langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel 3
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi → Kinerja Guru	0.349	Berpengaruh Positif
Karakteristik Individu → Kinerja Guru	0.267	Berpengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2023

Hasil pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru berpengaruh positif yaitu 0.349, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja guru; Karakteristik individu terhadap kinerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.267, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari karakteristik individu terhadap kinerja guru;

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan guru yang bekerja di SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, artinya bahwa kompetensi mampu membuat perubahan terhadap kinerja guru yang semakin optimal meningkat.

Kompetensi berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai kinerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mampu menciptakan kinerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sugiono, *et al.*, (2022), tentang kompetensi terhadap kinerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja guru. Juga sejalan dengan hasil penelitian Christiani, *et al.*, (2022) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan kompetensi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori kompeten (Mangkunegara, 2013:68), menjelaskan jika sasaran kinerja guru ditumbuhkan dari dalam guru maka akan membentuk suatu kekuatan diri guru dalam menunjang peningkatan kinerja. Namun demikian penurunan dapat terjadi pada diri guru. Penurunan kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kompeten terhadap kinerja guru sebesar 0.001 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kompetensi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja guru di internal organisasi tersebut,

memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap siswa agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja guru tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kelulusan peserta didik sesuai harapan dan peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kompetensi yang direfleksikan oleh empat indikator, meliputi: 1. Kompetensi pedagogik; 2. Kompetensi kepribadian; 3. Kompetensi social; dan 4. Kompetensi profesional. Diantara empat indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator kemampuan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 6 Bangkalan senantiasa mengarahkan guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik; serta mendorong guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/ wali peserta didik.

H2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, artinya bahwa karakteristik individu mampu membuat perubahan terhadap kinerja guru yang semakin optimal meningkat.

Karakteristik individu berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu mampu menciptakan kinerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Hidayah, (2021), tentang karakteristik individu terhadap kinerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari karakteristik individu terhadap kinerja guru. Juga sejalan dengan hasil penelitian Chandra., *et.al.* (2020) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja guru; sejalan dengan hasil penelitian Bangsawan. *et.,al.* (2020). Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori karakteristik individu Dewi Gaffar, (2017) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu/bagaimana orang-orang berprestasi.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel karakteristik individu terhadap kinerja guru

sebesar 0.001 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan karakteristik individu memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Karakteristik individu sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja guru di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap siswa agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja guru tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kelulusan peserta didik sesuai harapan dan peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang karakteristik individu yang direfleksikan oleh tiga indikator, meliputi: 1. Kemampuan; 2. Nilai; dan 3. Minat. Diantara tiga indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator kemampuan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 6 Bangkalan senantiasa mengarahkan guru untuk mampu menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong guru agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi guru yang dipergunakan di SMP Negeri 6 Bangkalan dimaksudkan untuk mendukung terhadap peningkatan kinerja guru serta sepenuhnya mendukung terhadap meningkatnya kinerja guru semakin optimal. Kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional

direfleksikan sangat baik oleh responden dalam hal ini guru SMP Negeri 6 Bangkalan, tergolong dalam kriteria sangat baik; (Nilai rata-rata indikator kompetensi sebesar 4.43); Variabel karakteristik individu juga difungsikan sebagai salah satu faktor oleh SMP Negeri 6 Bangkalan untuk meningkatkan kinerja guru, direfleksikan sangat baik oleh responden, sehingga karakteristik individu dalam kategori sangat baik (Nilai rata-rata indikator karakteristik individu sebesar 4.26); Motivasi merupakan serangkaian tindakan yang diberikan kepala sekolah dengan tujuan untuk mendorong perilaku guru bekerja secara sukarela dan meningkatkan produktivitas kerja dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan kerja, hal ini digunakan sebagai faktor meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Bangkalan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Nilai rata-rata indikator kinerja guru adalah sebesar 4.34, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru direfleksikan sangat baik oleh para guru, tergolong dalam kriteria sangat baik.

2. Kompetensi terbukti memiliki peran yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan, sehingga hipotesis pertama diterima. Kinerja guru direfleksikan oleh 4 indikator meliputi: menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pelajaran yang mendidik, kualitas kerja serta jumlah pekerjaan.
3. Karakteristik individu terbukti memiliki peran yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan, sehingga hipotesis kedua diterima. Karakteristik individu direfleksikan oleh 3 indikator meliputi: a. Kemampuan, b. nilai, c. minat.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Ahmad Komaruddin. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2] Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tentang Motivasi*. PT. Elexmedia. Komputindo. Jakarta.
- 3] Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 4] Atmaja. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- 5] Bahrul Kirom. 2015. *Mengukur Kinerja & Kepuasan Konsumen: Service Performance and Costumer Satisfacttion Measurement*, Edisi Revisi, Pustaka Reka Cipta. Bandung.
- 6] Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2015. *Human resource management. (An Experimental Approach International Edition)*.
- 7] Byars dan Rue. 2014. *Organizational, Behavior, Improving, Performance and Comitment in the Workplace*. New York: Mc Graw –Hill/ Irwin.

- 8] Chandra, Januar Adie. Martini, Ni Nyoman Putu. Dan Qomariah. 2020. *Impact of Organizational Citizenship Behavior Leadership, Individual Characteristics and Competence on Teacher Performance*.
- 9] Cateora, Philip dan Graham, John. 2013. *Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- 10] Cateora, Philip dan Graham, John. 2013. *Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- 11] Cushway, B. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- 12] Danim, Sudarwan. 2016. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 13] Effendi, 2018, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, Volume 1, No 2, Halaman 214-225.
- 14] Flippo, Edwin. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- 15] Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- 16] Gomes. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- 17] Gomez, dan Majia. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- 18] Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 19] Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- 20] Hidayah, Syofiatul. 2021. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo*. *Jurnal Tunas Pendidikan*. Vol. 3. No. 2.
- 21] Kotler, Philip. 2015. *Manajemen Pemasaran 1*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 22] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung*.
- 23] Mangkuprawira, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- 24] Manulang, 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 25] Maslow, Abraham, 2015, *Motivasi dan Kepribadian*, Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- 26] Mathis, R.L, & J.H. Jacson. 2016. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- 27] Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- 28] Ndraha. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditam.
- 29] Prabu, Anwar. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditam.
- 30] Prawirosentono, S. 2014. *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang: Harmoni Menuju Sukses*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- 31] Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- 32] Robbins dan Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 33] Sadili. 2015. *Manajemen. Edisi Kedua*. Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- 34] Saydam, Ghazali. 2015. *Built in Training*. Jurusan Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 35] Schuler, R.S dan Jackson, S.E., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menghadapi Abad Ke-21, Edisi Keenam, jilid 1 & 2, Erlangga, Jakarta.
- 36] Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Penerbit. Ilham Jaya. Bandung.
- 37] Simamora, Henry, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.
- 38] Singodimejo, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: kencana.
- 39] Siswanto, 2015. *Bentuk Motivasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 40] Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 41] Suranta, 2015. *Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Polresta Surabaya*.
- 42] Tika MP. 2015. *Motivasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 43] Tjiptono. 2015. *Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance*. Jakarta :Elex Media.
- 44] Tjuju dan Suwatno. 2014. *Manajemen SDM di Lingkungan* . Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- 45] Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.
- 46] Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- 47] Zetra. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- 48] Zubaidah, R.A. Haryono, Siswoyo. Dan Udin, Udin. 2021. *The Effects Of Principal Leadership On Teacher Performance: The Role Of Work Motivation*.
- 49] Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- 50] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- 51] Enny Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- 52] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- 53] Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- 54] Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Page 66 - 81
- 55] Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- 56] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21