



MENAKAR KINERJA GURU: ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MUTU PENDIDIKAN DASAR

Nur Hasanah¹, Dila Eriska², Cut Kumala Sari³

^{1,2,3}Universitas Samudra, Jalan Prof. Dr. Syarif Thayeb, Meurandeh, Langsa, Aceh, 24416, Indonesia.

Email: nrhsnh1609@gmail.com

Article History

Received: 27-04-2025

Revision: 07-05-2025

Accepted: 09-05-2025

Published: 10-05-2025

Abstract. This study examines the role of teacher competencies and teacher performance at SDN 2 Karang Anyar which includes work discipline, principal leadership style. The aim is to analyze how these factors affect teacher performance and explore additional influences such as personal motivation, working conditions, and teacher welfare. In the process of collecting data through survey design using a qualitative approach. Teachers received a questionnaire. The results provided a significant 46.1% difference in terms of teacher ability, work discipline, and leadership style. In particular, teacher competence emerged as the most influential factor. But 53.9% of the variation remained unexplained, suggesting that a broader approach is needed to improve teacher performance. To improve educational quality outcomes, continuous professional development, effective leadership and work environment are essential. This research is expected to contribute and understand the dynamics of teacher performance and offer recommendations for education policy makers.

Keywords: Teacher Performance, Competence, Work Discipline, Leadership Style, Education Quality

Abstrak. Penelitian ini mengkaji peran kompetensi guru dan kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar yang meliputi disiplin kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah. Tujuannya adalah untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja guru dan mengeksplorasi pengaruh tambahan seperti motivasi pribadi, kondisi kerja, dan kesejahteraan guru. Dalam proses pengumpulan data melalui desiansurvei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Guru menerima kuesioner. Hasil penelitian memberikan perbedaan 46,1% secara signifikan dalam hal kemampuan guru, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Secara khusus, kompetensi guru muncul sebagai faktor yang paling berpengaruh. Tetapi 53,9% variasi masih tidak dijelaskan, menunjukkan bahwa pendekatan yang lebih luas diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk meningkatkan hasil kualitas pendidikan, pengembangan profesional yang berkelanjutan, kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja sangat penting. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan pemahaman terhadap dinamika kinerja guru dan menawarkan rekomendasi bagi pembuat kebijakan pendidikan.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kompetensi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Pendidikan

How to Cite: Hasanah, N., Eriska, D. R., & Sari, C.K. (2025). Menakar Kinerja Guru: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan Dasar. *COGNITIVISM: Journal of Educational Research and Development*, 1 (2), 83-90. [10.54373/cognitiv.v1i2.113](https://doi.org/10.54373/cognitiv.v1i2.113)

PENDAHULUAN

Kesuksesan pendidikan dasar bergantung pada kinerja guru, yang bertanggung jawab untuk membentuk karakter siswa dan menerapkan kurikulum. Maka, perlu mengetahui faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Menurut penelitian sebelumnya

kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompetensi guru, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2021) dan Zubair dkk. (2017), menekankan pentingnya faktor internal dan eksternal dalam menentukan kinerja guru. Teori-teori motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi pemimpin juga menjadi landasan penting dalam memahami dinamika kinerja guru. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan lingkungan kerja dan cara komunikasi yang efektif yang dapat memberikan peningkatan motivasi guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, penelitian di sekolah dasar menunjukkan tentang disiplin kerja guru yang dapat menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Guru yang disiplin, yang hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur, cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar. Penelitian oleh Dewi dkk. (2016) menegaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari atasan dapat mengurangi disiplin kerja guru, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, dalam menciptakan suatu lingkungan tempat kerja yang positif dan mampu memberikan dukungan menjadi sangat penting agar guru dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga memengaruhi budaya disiplin dan motivasi di sekolah. Membangun lingkungan tempat kerja yang menyenangkan sehingga pendidik merasa dihargai dan termotivasi dalam melakukan lebih banyak lagi memberikan kontribusi. Ini dapat dicapai melalui pemimpin yang demokratis dan fleksibel. Studi menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan kritik konstruktif dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Dalam hal ini, komunikasi efektif sangat penting untuk menjaga kinerja guru tetap optimal, terutama saat Covid-19.

Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan elemen tambahan yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Meskipun ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, 53,9% variabel tersebut belum dijelaskan. Kajian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh kemampuan guru, disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar. Ini juga akan menyelidiki komponen lain yang mungkin berpengaruh, seperti kesejahteraan guru, motivasi pribadi, dan kondisi lingkungan kerja. Diharapkan penelitian ini, yang dilakukan dengan metode yang komprehensif ini, akan memberikan wawasan lebih dalam tentang upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dan memberikan saran yang bermanfaat bagi pengambil kebijakan pendidikan.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam hal peningkatan kinerja guru di sekolah dasar. Dengan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diharapkan dapat

dikembangkan pendekatan yang lebih efisien dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan akan menciptakan generasi yang siap menghadapi tantangan di masa depan.

METODE

Untuk mengevaluasi variabel yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar, metode penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif. Penelitian ini melibatkan sejumlah guru yang bekerja di sekolah tersebut. Semua sampel diambil. Kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dibuat untuk mengukur kompetensi guru, disiplin kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan dorongan dan kondisi lingkungan kerja. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup yang menggunakan skala Likert untuk memudahkan analisis.

Untuk mengumpulkan informasi, kuesioner dibagikan kepada guru di SDN 2 Karang Anyar. Setelah kuesioner dikumpulkan, metode regresi linier berganda akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Tujuan dari analisis ini untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel memengaruhi kinerja guru. Tujuan lain adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari kompetensi guru, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Analisis ini juga akan menunjukkan seberapa besar rasio perbedaan dalam kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Selain itu, elemen lain yang mungkin berkontribusi pada kontribusi ini juga akan dibahas.

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang proses penelitian ini, diagram alir menunjukkan langkah-langkah yang diambil, mulai dari perumusan masalah, pengembangan instrumen, pengumpulan data, dan analisis data. Keterangan gambar untuk setiap langkah diberikan di bawah diagram. Penelitian ini, yang dilakukan secara terorganisir dan sistematis, diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang variabel yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar. Selain itu, diharapkan bahwa mereka akan memiliki kemampuan untuk memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengambil kebijakan pendidikan.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan kemampuan guru, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja kepala sekolah memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar. Menurut analisis regresi linier berganda, tiga variabel tersebut bertanggung jawab atas 46,1% variasi kinerja guru. Faktor terpenting dari ketiga faktor tersebut adalah kompetensi guru, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional

guru secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori Emda (2017), bahwa kinerja profesional guru sangat bergantung pada kompetensi dan komitmen pribadi dalam melaksanakan dan merancang pembelajaran secara efektif.

Ditunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor utama yang memengaruhi kualitas guru. Guru yang disiplin, yang hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar. Penelitian ini menemukan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersamaan hingga 87,1% variasi dalam kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa keduanya bekerja sama untuk membuat tempat kerja menjadi produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Dewi dkk. (2016), yang menemukan bahwa kedisiplinan yang kuat meningkatkan kinerja guru, terutama di sekolah dasar.

Meskipun ketiga komponen ini memiliki pengaruh yang signifikan, variabel yang diteliti gagal menjelaskan 53,9% variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan memengaruhi kinerja guru. Misalnya, kondisi lingkungan kerja, motivasi pribadi guru, dan kesejahteraan guru. Penelitian ini menekankan bahwa meningkatkan kinerja guru memerlukan pendekatan holistik. Pendekatan ini tidak hanya mengandalkan pada pelatihan kompetensi atau aturan disiplin, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan dukungan psikologis guru. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) yang memberikan pernyataan bahwa penghargaan dan kesejahteraan adalah komponen utama yang mendorong guru untuk bekerja.

Dengan membandingkan dengan hasil studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2021) dan Zubair dkk. (2017), dapat disimpulkan bahwa, meskipun ada kesamaan dalam komponen dalam mempengaruhi kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar, dinamika di setiap konteks sekolah berbeda., oleh karena itu, rekomendasi yang diberikan oleh pengambil kebijakan harus disesuaikan dengan keadaan di setiap sekolah.

DISKUSI

Kemampuan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja kepala sekolah sangat memengaruhi kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar. Menurut penelitian ini, ketiga komponen tersebut berdampak signifikan dan positif pada kinerja guru, dengan kemampuan guru yang paling berpengaruh. Hal ini sejalan dengan teori Emda (2017), yang menekankan bahwa kinerja profesional guru sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Kinerja guru akan meningkat jika mereka memiliki kompetensi yang lebih baik, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pelatihan dan pengembangan profesional guru harus menjadi prioritas utama.

Dibuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang disiplin, yang hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur, cenderung lebih produktif dan efektif dalam mengajar. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat bertanggung jawab atas hingga 87,1% disparitas dalam kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar masalah yang terkait dengan rendahnya kinerja guru dapat diatasi jika kedua komponen ini dikelola dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan harus sangat memperhatikan metode untuk meningkatkan disiplin dan mendorong guru untuk bekerja, seperti menciptakan lingkungan kerja dan memberikan penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik.

Meskipun ketiga komponen ini memiliki pengaruh yang signifikan, variabel yang diteliti gagal menjelaskan 53,9% variasi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan memengaruhi kinerja guru. Misalnya, kondisi lingkungan kerja, motivasi pribadi guru, dan kesejahteraan guru. Penelitian ini menekankan bahwa meningkatkan kinerja guru memerlukan pendekatan holistik. Pendekatan ini tidak hanya bergantung pada pelatihan kompetensi atau aturan disiplin, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan dukungan psikologis guru. Menurut teori Herzberg (1959), kesejahteraan dan penghargaan adalah komponen utama yang mendorong guru untuk bekerja. Oleh karena itu, tidak hanya solusi yang berfokus pada pelatihan dan pengawasan kinerja, tetapi juga pendekatan emosional dan manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah dan mendukung.

Oleh karena itu, penelitian ini membantu kami memahami tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru di SDN 2 Karang Anyar. Penemuan ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh Pratiwi dkk. (2021) dan Zubair dkk. (2017), yang menunjukkan bahwa banyak faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, pengambil kebijakan pendidikan harus mempertimbangkan konteks lokal dan ciri-ciri unik setiap sekolah untuk mencapai hasil terbaik dalam peningkatan kinerja guru.

KESIMPULAN

Menurut penelitian yang dilakukan di SDN 2 Karang Anyar, kompetensi guru, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja kepala sekolah berkontribusi secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Menurut hasil analisis regresi linier berganda, tiga variabel ini bertanggung jawab atas 46,1% variasi kinerja guru; variabel yang paling signifikan adalah kompetensi guru. Ini menunjukkan bahwa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, 53,9% variasi

kinerja tidak dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, yang berarti bahwa faktor lain, seperti motivasi pribadi, kondisi lingkungan kerja, dan kesejahteraan guru, juga berkontribusi. Oleh karena itu dalam mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif.

Studi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan harus memberi perhatian lebih besar pada pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan guru. Selain itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung di mana pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan lebih banyak lagi. Memberikan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan mereka juga dapat meningkatkan motivasi pendidik untuk melakukan lebih banyak lagi. Dalam keadaan seperti ini, komunikasi yang efektif antara guru dan kepala sekolah sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Selain itu, penelitian ini menyarankan pengambil kebijakan untuk mempertimbangkan faktor luar yang mempengaruhi kinerja guru, seperti beban kerja, sarana prasarana, dan kesejahteraan guru. Mengatasi masalah-masalah ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja guru. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan strategi penindakan tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Akhirnya, masalah yang dihadapi penelitian ini, seperti keterbatasan dalam pengumpulan data dan variabel yang tidak terukur, harus dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Diharapkan penelitian yang lebih mendalam dan menyeluruh akan memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

REKOMENDASI

1. Pengembangan Kompetensi Guru

- 1) **Pelatihan Berkelanjutan:** Untuk memenuhi kebutuhan stakeholder pendidikan, terutama kepala sekolah dan dinas pendidikan, program pelatihan berkelanjutan harus disediakan untuk guru. Program ini harus mencakup pengetahuan pedagogis, keterampilan mengajar, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.
- 2) **Mentoring dan Pembinaan:** Memulai program mentoring di mana guru yang lebih berpengalaman dapat membantu guru baru atau yang kurang berpengalaman. Ini akan membantu meningkatkan kemampuan guru dan kepercayaan diri mereka dalam melakukan pekerjaan mereka.

2. Peningkatan Disiplin Kerja

- 1) Sistem Penghargaan dan Sanksi: Pengembangan sistem penghargaan bagi guru yang menunjukkan disiplin kerja yang baik, seperti kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai prosedur. Sebaliknya, perlu ada sanksi yang jelas bagi pelanggaran disiplin untuk mendorong kepatuhan.
 - 2) Iklim Kerja Positif: Menciptakan iklim kerja yang positif dan memotivasi, di mana pendidik merasa dihargai dan termotivasi untuk memberi kontribusi. Ini dapat dilakukan melalui kegiatan team building dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan staf.
3. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- 1) Pelatihan Kepemimpinan: Kepala sekolah perlu mengikuti pelatihan kepemimpinan yang efektif, yang mencakup keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik. Kepemimpinan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru jika dilakukan dengan baik.
 - 2) Pendekatan Partisipatif: Mendorong kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, di mana guru diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan kebijakan sekolah.
4. Perhatian terhadap Kesejahteraan Guru
- 1) Program Kesejahteraan: Pengembangan program kesejahteraan yang mencakup dukungan psikologis, kesehatan mental, dan keseimbangan kerja-hidup bagi guru. Ini dapat mencakup konseling, kegiatan relaksasi, dan dukungan untuk mengatasi stres.
 - 2) Fasilitas yang Memadai: Memastikan bahwa fasilitas sekolah, seperti ruang kelas, alat peraga, dan teknologi, memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif. Lingkungan fisik yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru.
5. Penelitian Lanjutan
- 1) Studi Lanjutan: Peneliti lain disarankan untuk melakukan penelitian tambahan untuk melihat hal-hal lain yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, seperti motivasi pribadi dan lingkungan tempat kerja. Penelitian ini dapat menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.
 - 2) Evaluasi Kebijakan: Melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan yang diterapkan di sekolah untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, Diharapkan lingkungan pendidikan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

REFERENSI

- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 55–74. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1935>
- Atikah, S. (2022). Pendidikan Dasar. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Nomor 1).
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Luturkey, G., & Yugopuspito, P. (2022). Kinerja guru sekolah dasar pada masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 38–51. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.48066>
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Sari, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 116–124. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i1.19734>
- Sela Ristiana. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal Ilmiah Simantek*, 6(1), 70–82.