



Masuk tanggal : 08-Juli-2025, revisi tanggal : 03-10-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 11-Oktober-2025

Determination of Organizational and Individual Factors on Teacher Performance and Achievement

Determinasi Faktor Organisasi Dan Individu Terhadap Kinerja Serta Prestasi Guru

Sukiman¹, Hamdan², Wargianto³, Ahmad Yani⁴, Panca Tuah Tuha^{5*}

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Pertiba, Jl. Adhiyaksa No.9, Kota Pangkalpinang, Bangka

Email: sukimanbuton@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiba, Jl. Adhiyaksa No.9, Kota Pangkalpinang, Bangka

Email: afrahamdan@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiba, Jl. Adhiyaksa No.9, Kota Pangkalpinang, Bangka

Email: wargiantopertiba@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiba, Jl. Adhiyaksa No.9, Kota Pangkalpinang, Bangka

Email: ahmadyanihazir2008@gmail.com

^{5*}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiba, Jl. Adhiyaksa No.9, Kota Pangkalpinang, Bangka

Email: pancapertiba@gmail.com

Abstract

Teacher performance is a strategic component in ensuring the effectiveness of the learning process and the achievement of educational goals. This study aims to examine the influence of organizational culture, communication, discipline, and competence on teacher performance and its impact on teacher achievement. The research was conducted at SMAN 1 Kelapa, Bangka Barat Regency, using a quantitative approach with an associative-causal design. The population consisted of 42 teachers, selected through a census method. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple and simple linear regression using SPSS version 24.0. The findings reveal that all four independent variables—organizational culture, communication, discipline, and competence—have a simultaneous and significant effect on teacher performance, with an adjusted R² value of 0.701. Each variable also has a significant partial effect, with competence emerging as the most dominant factor. Furthermore, teacher performance has a positive and significant influence on teacher achievement, with an adjusted R² value of 0.586. These results indicate that the improvement of teacher achievement is highly dependent on performance quality, which is shaped by the synergy between organizational and individual factors. The study implies that enhancing teacher achievement requires strengthening inclusive organizational culture, fostering effective communication, reinforcing discipline through professional awareness, and continuously developing teacher competence to support optimal and sustainable performance.

Keywords: *Organizational Culture, Communication, Discipline, Competence, Teacher Performance, Teacher Achievement*

Abstrak

Kinerja guru merupakan elemen strategis dalam menjamin keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap prestasi guru. Penelitian dilakukan di SMAN 1 Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, dengan pendekatan kuantitatif dan desain asosiatif-kausal. Sampel penelitian sebanyak 42 guru diambil secara sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen, yaitu budaya organisasi, komunikasi, disiplin, dan kompetensi, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai adjusted R² sebesar 0,701. Secara parsial, keempatnya juga memiliki pengaruh signifikan, di mana kompetensi merupakan variabel dominan. Selain itu, kinerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru dengan nilai *adjusted* R² sebesar 0,586. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan prestasi guru di SMAN 1 Kelapa Kabupaten Bangka Barat sangat bergantung pada kualitas kinerja, yang dibentuk oleh kombinasi faktor organisasi dan individual. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya penguatan budaya organisasi yang inklusif, komunikasi yang efektif, kedisiplinan berbasis kesadaran profesional, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan dalam rangka mendorong pencapaian kinerja dan prestasi guru yang unggul

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin, Kompetensi, Kinerja Guru, Prestasi Guru

Pendahuluan

Dalam dinamika sistem pendidikan nasional, peran guru menempati posisi yang sangat sentral sebagai ujung tombak dalam proses pencerdasan kehidupan bangsa. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 secara eksplisit menegaskan kedudukan strategis guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Di tengah kompleksitas tantangan globalisasi, percepatan perkembangan teknologi, dan tuntutan terhadap kualitas pembelajaran, kapasitas dan kinerja guru menjadi penentu utama keberhasilan pendidikan di tingkat satuan pendidikan, termasuk di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN).

Kinerja guru tidak hanya mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas secara administratif dan pedagogis, tetapi juga menjadi indikator kunci dalam menciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan berdampak pada capaian akademik peserta didik. Seperti dikemukakan oleh Robbins, S. P., & Judge (2023), performa guru memiliki pengaruh langsung terhadap hasil belajar siswa dan kualitas iklim belajar di sekolah. Oleh karena itu, urgensi untuk memahami faktor-faktor determinan yang memengaruhi kinerja guru menjadi isu kritis dalam penelitian bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia.

Studi empiris menunjukkan bahwa kinerja tidak dibentuk secara tunggal oleh kapasitas individual, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal. Tanjung & Rasyid, (2023) menekankan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, kualitas komunikasi, kedisiplinan, serta kompetensi profesional merupakan determinan penting dalam memengaruhi performa kerja tenaga pendidik. Pemahaman mendalam terhadap relasi kausal antara variabel-variabel tersebut menjadi penting, terutama dalam upaya memperbaiki kualitas pendidikan di tingkat mikro, seperti yang terjadi di SMAN 1 Kelapa, Kabupaten Bangka Barat.

Rapor Pendidikan Tahun 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi menunjukkan bahwa SMAN 1 Kelapa menghadapi tantangan serius dalam hal kemampuan numerasi dan kualitas pembelajaran, dengan indikator berada pada level menengah (warna kuning). Meski 68,89% siswa telah mencapai standar kompetensi minimal dalam numerasi, upaya peningkatan mutu pembelajaran masih harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Secara bersamaan, data e-kinerja guru menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja guru selama tiga tahun terakhir (2021–2023) stagnan pada kategori “baik”, tanpa lonjakan signifikan, yakni berkisar pada skor 61,29 hingga 61,66.

Dalam perspektif manajerial, fenomena tersebut tidak dapat dilepaskan dari kualitas budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi yang lemah dalam dimensi keanekaragaman dan pemberdayaan, meskipun menunjukkan kekuatan pada komitmen dan pembelajaran berkelanjutan, menjadi indikasi adanya disonansi antara nilai-nilai kelembagaan dengan praktik kerja sehari-hari (Nursam, 2017; Sari et al., 2019). Selain itu, aspek komunikasi antar pemangku kepentingan di sekolah, meskipun pada sebagian besar indikator telah mencapai kategori “baik” hingga “sangat baik”, tetap menyisakan ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek keterlibatan orang tua dan budaya umpan balik yang terbuka.

Aspek kedisiplinan dan kompetensi guru juga turut menjadi perhatian. Meskipun indikator kedisiplinan seperti kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan menunjukkan skor tinggi (≥ 97), kualitas dan produktivitas kerja serta pengelolaan waktu masih berada pada level “baik” dan belum menyentuh kategori “sangat baik” secara konsisten. Sementara itu, dari sisi kompetensi, meskipun guru SMAN 1 Kelapa menunjukkan performa kuat dalam pengetahuan akademis dan keterampilan komunikasi, aspek manajemen kelas, inovasi pedagogik, serta adaptabilitas terhadap perubahan masih perlu ditingkatkan agar berdampak langsung pada peningkatan hasil belajar siswa (Caena & Redecker, 2019).

Prestasi guru sebagai produk dari akumulasi kinerja individual dan kolektif juga menunjukkan stagnasi. Evaluasi terhadap indikator prestasi guru, mulai dari keterlibatan siswa, pengembangan profesional, hingga kontribusi terhadap kegiatan ekstrakurikuler dan hubungan dengan masyarakat, seluruhnya masih berada dalam kategori “baik”, tanpa indikator yang menonjol sebagai pencapaian luar biasa (Batubara, 2018; Estiana et al., 2023)

Fenomena-fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan penting: sejauh mana variabel-variabel seperti budaya organisasi, komunikasi, disiplin, dan kompetensi secara simultan dan parsial berkontribusi terhadap kinerja guru, dan bagaimana kinerja tersebut berdampak pada prestasi guru secara menyeluruh? Dengan mengkaji secara mendalam dan sistematis hubungan antara variabel-variabel tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah menengah atas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, disiplin, dan kompetensi terhadap kinerja guru serta dampaknya terhadap prestasi guru. Lokasi penelitian berada di SMAN 1 Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, dengan waktu pelaksanaan antara Maret hingga Mei 2024. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Kelapa yang berjumlah 42 orang, sehingga metode sensus digunakan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Data dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 24.0, dengan tahapan uji validitas,

reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Model analisis yang digunakan meliputi regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap kinerja guru, serta regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kinerja terhadap prestasi guru. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil Penelitian dan Diskusi

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi Pearson (r hitung) dan membandingkannya dengan r tabel sebesar 0,267. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item dari setiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya reliabilitas diuji dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\geq 0,6$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria tersebut seperti yang di tunjukkan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,849	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,854	Reliabel
Disiplin (X3)	0,769	Reliabel
Kompetensi (X4)	0,865	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,809	Reliabel
Prestasi Guru (Z)	0,824	Reliabel

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024

Uji reliabilitas dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,7, bahkan pada beberapa variabel mencapai di atas 0,85 seperti kompetensi (0,865). Artinya, instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Hasil ini memberikan keyakinan bahwa kuesioner layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Untuk Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal. Selanjutnya untuk Uji Multikolinearitas di dapat bahwa Semua variabel independen memiliki Tolerance $>$ 0,1 dan VIF $<$ 10.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,693	1,443	Tidak terjadi multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0,696	1,437	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin (X3)	0,595	1,682	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompetensi (X4)	0,352	2,842	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024

Untuk Uji Heteroskedastisitas dimana hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tiga asumsi klasik terpenuhi yakni 1) Normalitas: Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$) mengindikasikan distribusi data normal, sehingga pemodelan regresi linier dapat dilanjutkan. 2) Multikolinearitas: Semua nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear tinggi antarvariabel independen. Ini memastikan bahwa estimasi koefisien regresi tidak terdistorsi oleh interkorelasi antarvariabel. 3) Heteroskedastisitas: Berdasarkan scatterplot yang tidak berpola, dapat disimpulkan bahwa sebaran residual acak, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Dengan terpenuhinya ketiga asumsi tersebut, maka model regresi memenuhi syarat untuk dilakukan interpretasi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y (Kinerja Guru). Analisis linear regresi berganda digunakan hasil tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	16,117	—	—	—
Budaya Organisasi (X1)	2,080	6,305	0,000	Signifikan
Komunikasi (X2)	3,130	4,119	0,000	Signifikan
Disiplin (X3)	2,325	4,422	0,000	Signifikan
Kompetensi (X4)	6,541	2,434	0,020	Signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3 dimana hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Model regresi: } Y = 16,117 + 2,080X_1 + 3,130X_2 + 2,325X_3 + 6,541X_4$$

Model regresi berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

- Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien sebesar 2,080 ($p < 0,05$), yang berarti peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 2,080 satuan, ceteris paribus.
- Komunikasi (X2) berkontribusi lebih besar, dengan koefisien 3,130 dan signifikansi tinggi. Ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi di sekolah, maka kinerja guru akan meningkat secara substansial.
- Disiplin (X3) juga berperan penting, dengan nilai t sebesar 4,422, mengindikasikan bahwa kepatuhan guru terhadap aturan dan etika kerja berdampak nyata terhadap kinerja mereka.
- Kompetensi (X4) memiliki pengaruh terbesar secara koefisien (6,541), meskipun nilai t-nya lebih rendah dari variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya kuat secara angka, variabilitas datanya sedikit lebih besar.

Sedangkan untuk Koefisien Determinasi di dapat seperti pada tabel 4:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
0,867	0,752	0,701	4,391

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024

Nilai *Adjusted R*² = 0,701 mengindikasikan bahwa 70,1% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut. Ini adalah nilai yang kuat dalam pada penelitian sosial dan pendidikan, yang mencerminkan bahwa model memiliki daya prediksi yang tinggi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk menguji pengaruh Kinerja Guru (Y) terhadap Prestasi Guru (Z).

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	6,947	—	—	—
Kinerja (Y)	0,625	7,689	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024

Didapat Model regresi: $Z = 6,947 + 0,625Y$

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R ²
0,772	0,596	0,586

Sumber: Data Primer (Diolah) 2024

Tabel 5 dan 6 menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru (Z), dengan nilai koefisien sebesar 0,625, t hitung = 7,689, dan signifikansi < 0,05. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kinerja guru diprediksi akan meningkatkan prestasi guru sebesar 0,625 satuan.

Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,586 mengindikasikan bahwa sekitar 58,6% variasi dalam prestasi guru dapat dijelaskan oleh kinerja guru. Meskipun tidak menjelaskan seluruh variabel yang mungkin memengaruhi prestasi, ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki peran yang substansial sebagai prediktor.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kelapa. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai bersama, norma yang dijunjung tinggi, serta praktik organisasi yang konsisten memainkan peran penting dalam mendorong performa individu dalam lingkungan kerja profesional pendidikan.

Robbins, S. P., & Judge, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem bersama dari makna yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan satu institusi dari institusi lainnya. Ketika sistem nilai ini terinternalisasi oleh anggota organisasi, maka ia menjadi pendorong perilaku kerja, pengambilan keputusan, dan semangat kolaborasi. Pada lingkungan sekolah, nilai-nilai seperti kejelasan visi, penghargaan terhadap inovasi, dan tanggung jawab kolektif sangat menentukan suasana kerja guru. Penelitian oleh Kanya et al., (2021) menguatkan temuan ini dengan menekankan bahwa dimensi budaya seperti kejelasan peran dan stabilitas struktur organisasi sangat berkorelasi positif dengan peningkatan performa guru, terutama dalam pengelolaan kelas dan efisiensi pembelajaran. Sementara itu, studi terbaru oleh Almatrooshi et al., (2016) pada lembaga publik di kawasan Asia menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada nilai dan pembelajaran berkelanjutan secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan produktivitas karyawan, termasuk dalam sektor pendidikan.

Lebih lanjut, hasil studi oleh Giannetti et al., (2022) dalam jurnal *Sustainability* menegaskan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan inovatif merupakan prediktor kuat dalam pengembangan kapabilitas individual dan kolektif. Mereka menemukan bahwa pada organisasi berbasis pengetahuan seperti sekolah, budaya organisasi mampu menjadi katalisator perubahan positif, meningkatkan akuntabilitas guru, dan memperkuat komitmen profesional.

Dalam lingkungan SMAN 1 Kelapa, budaya organisasi yang terbangun melalui nilai-nilai seperti etos kerja, loyalitas, struktur koordinatif, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan telah menciptakan fondasi kuat bagi kolaborasi antar guru. Budaya ini mendorong keterbukaan, memperkuat rasa memiliki terhadap institusi, dan meningkatkan kesadaran kolektif terhadap pentingnya pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai budaya dalam praktik kerja harian bukan sekadar simbolik, tetapi berperan nyata dalam membentuk kinerja yang efektif dan produktif.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kelapa. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi bukan semata-mata proses penyampaian pesan, melainkan merupakan jembatan strategis yang menghubungkan visi institusi, koordinasi antarindividu, serta penguatan budaya kerja.

Kreps, (2021) menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi bertindak sebagai pengikat antara struktur organisasi dan perilaku anggotanya, serta berfungsi sebagai mekanisme untuk membentuk kesamaan persepsi dan arah tindakan. Dalam lingkungan pendidikan, efektivitas komunikasi sangat penting dalam menyelaraskan tujuan kelembagaan dengan praktik pembelajaran harian di ruang kelas. Lebih lanjut, komunikasi yang terbuka dan bersifat dua arah antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang kolaboratif. Hee et al., (2019) menekankan bahwa komunikasi yang baik mampu mengurangi ambiguitas peran, meningkatkan kejelasan instruksi, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini, di mana guru yang merasa terlibat dalam dialog institusional menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan adaptif.

Studi kontemporer oleh Sopandi et al., (2024) menunjukkan bahwa komunikasi yang produktif tidak hanya memperkuat koordinasi, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam pengembangan motivasi kerja intrinsik. Pada para guru, hal ini berarti bahwa keterbukaan informasi, saling mendengarkan, dan pemberian umpan balik yang konstruktif berperan dalam meningkatkan efektivitas mengajar serta rasa tanggung jawab profesional.

Sementara itu, dalam studi yang dilakukan oleh Suciati, (2024) ditemukan bahwa frekuensi komunikasi formal (rapat, pelaporan, evaluasi rutin) dan informal (diskusi sehari-hari, komunikasi digital) sama-sama berpengaruh terhadap kecepatan penyelesaian tugas dan inovasi pedagogik guru. Komunikasi yang berkualitas terbukti menciptakan ruang psikologis yang aman bagi guru untuk mengemukakan gagasan, menyelesaikan konflik, dan belajar dari pengalaman kolektif.

Dengan demikian, komunikasi yang efektif di lingkungan sekolah bukan hanya mendukung kelancaran administratif, tetapi juga meningkatkan kepercayaan interpersonal, rasa saling menghargai, dan kolaborasi. Semua itu menjadi prasyarat penting dalam membangun kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru

Disiplin terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Kelapa. Temuan ini menegaskan bahwa kedisiplinan bukan sekadar kepatuhan formal terhadap aturan institusi, tetapi merupakan cerminan dari integritas profesional dan etos kerja personal yang terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari guru.

Sakti et al., (2023) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kemampuan seseorang untuk menaati segala ketentuan yang berlaku dengan kesadaran pribadi. Artinya, disiplin tidak bersifat koersif, melainkan tumbuh dari komitmen terhadap nilai kerja dan tanggung jawab jabatan. Pada lingkungan pendidikan, guru yang disiplin menunjukkan ketekunan dalam perencanaan pembelajaran, konsistensi kehadiran, serta akurasi dalam evaluasi akademik siswa. Penelitian ini menemukan bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung hadir tepat waktu, mengikuti prosedur administratif dengan tertib, serta menjalankan proses mengajar secara terstruktur dan berkelanjutan. Hasil ini selaras dengan temuan Almashhadani et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan efektivitas tenaga pendidik, terutama dalam organisasi yang berbasis nilai-nilai sosial dan publik.

Lebih lanjut, studi oleh Wiraseno et al., (2024) bahwa disiplin dalam profesi guru tidak hanya berdampak pada stabilitas proses belajar mengajar, tetapi juga pada persepsi siswa terhadap kredibilitas dan keteladanan guru. Guru yang disiplin lebih dihormati, dipercaya, dan dijadikan rujukan perilaku oleh siswa, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas interaksi pedagogis di kelas.

Selain itu, dalam penelitian lapangan oleh Amini et al., (2022) ditemukan bahwa penerapan sistem disiplin yang adil dan berbasis penguatan positif berkontribusi besar terhadap peningkatan semangat kerja, loyalitas, dan inisiatif guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan pengembangan sekolah. Artinya, disiplin yang tidak bersifat represif tetapi dialogis akan membentuk iklim kerja yang kondusif dan mendorong kinerja yang lebih progresif.

Secara keseluruhan, disiplin menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun profesionalisme guru. Ia tidak hanya mendorong efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat kepercayaan antar rekan kerja, meningkatkan kejelasan peran, dan mengurangi potensi deviasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan kata lain, disiplin adalah bentuk konkret dari tanggung jawab moral guru terhadap profesinya, peserta didik, dan institusi pendidikan secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien regresi tertinggi dalam model analisis. Temuan ini menggarisbawahi peran sentral kompetensi sebagai fondasi profesionalisme guru yang secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran, manajemen kelas, serta pencapaian tujuan pembelajaran. Kompetensi guru, mencakup pengetahuan konseptual, keterampilan pedagogik, kemampuan adaptasi terhadap dinamika peserta didik, dan penguasaan teknologi pendidikan. Caena & Redecker, (2019) menekankan bahwa guru yang kompeten tidak hanya mampu mentransmisikan pengetahuan, tetapi juga memiliki fleksibilitas metodologis untuk menyesuaikan strategi pengajaran dengan lingkungan kelas yang beragam, termasuk kebutuhan siswa abad ke-21.

Peningkatan kompetensi menciptakan efek multiplikatif terhadap berbagai dimensi kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi umumnya menunjukkan inisiatif dalam inovasi pembelajaran, ketepatan dalam perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, serta kemampuan evaluatif yang tajam dalam asesmen pembelajaran. Hal ini selaras dengan Midhat Ali et al., (2021)

yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi bukan hanya strategi peningkatan kapasitas individu, melainkan investasi jangka panjang dalam membangun daya saing institusi pendidikan. Studi kontemporer oleh Fachmi et al., (2021) menemukan bahwa kompetensi pedagogik dan sosial-emosional guru merupakan dua prediktor paling signifikan terhadap peningkatan motivasi belajar siswa, yang secara tidak langsung memperkuat efektivitas kinerja guru. Dalam penelitian tersebut, guru yang menguasai teknik pembelajaran aktif dan mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat di kelas cenderung memiliki capaian kerja yang lebih tinggi dan diakui oleh kolega maupun atasan.

Selain itu, temuan dari Runge et al., (2023) menunjukkan bahwa dalam sistem pendidikan modern yang terus bergeser ke arah digitalisasi, literasi teknologi merupakan elemen esensial dari kompetensi profesional guru. Penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi, pemanfaatan platform evaluasi daring, serta kemampuan dalam memfasilitasi pembelajaran campuran (blended learning) menjadi indikator baru dari kinerja guru masa kini.

Pada lingkungan SMAN 1 Kelapa, dominasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru mencerminkan bahwa investasi pada pelatihan berkelanjutan, pelatihan berbasis teknologi, serta pengembangan komunitas belajar guru (professional learning community) merupakan kebijakan yang strategis dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja institusional. Kompetensi bukan lagi dianggap sebagai atribut statis, melainkan sebagai konstruksi dinamis yang terus berkembang melalui pembelajaran dan pengalaman profesional.

Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi Guru

Temuan penelitian ini secara meyakinkan menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru. Dalam kerangka kerja profesional di sektor pendidikan, kinerja guru tidak semata dinilai dari indikator kuantitatif seperti jumlah jam mengajar atau tingkat kehadiran, tetapi juga mencakup kualitas interaksi dengan peserta didik, inovasi pedagogik yang diterapkan, serta kontribusi dalam pengembangan organisasi sekolah.

Moko et al., (2021) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kumulatif dari pelaksanaan tugas yang dilakukan secara sistematis, efisien, dan berorientasi pada kualitas. Artinya, prestasi tidak terjadi dalam ruang hampa, tetapi merupakan refleksi dari akumulasi perilaku kerja yang produktif dan konsisten. Guru dengan kinerja tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dalam menjalankan fungsi instruksional, kepemimpinan akademik, dan tanggung jawab sosial di lingkungan sekolah.

Penelitian ini memperkuat temuan Bumay et al., (2023) yang menyebutkan bahwa peningkatan kinerja guru berkorelasi positif dengan reputasi profesional mereka, baik dalam bentuk penghargaan institusional maupun pengakuan sosial dari rekan sejawat, siswa, dan orang tua. Guru yang berkinerja tinggi juga lebih mungkin terlibat dalam program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), aktif dalam forum ilmiah, serta berkontribusi dalam inovasi kurikulum dan manajemen kelas.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Meng & Briscioli, (2024) yang meneliti guru di sekolah menengah Korea Selatan. Mereka menemukan bahwa indikator kinerja seperti efektivitas pengelolaan kelas, penerapan pembelajaran diferensiatif, dan penguasaan asesmen formatif memiliki korelasi kuat dengan capaian prestasi guru, termasuk dalam bentuk kenaikan pangkat, penghargaan, dan kepercayaan untuk memimpin proyek institusional.

Selain itu, dalam era transformasi pendidikan digital, kinerja guru yang adaptif terhadap teknologi dan responsif terhadap kebutuhan belajar individual siswa juga menjadi faktor penting yang membedakan antara guru dengan prestasi tinggi dan guru rata-rata. Studi oleh Sulistiani &

Dewi, (2024) menunjukkan bahwa guru yang aktif menerapkan blended learning, serta mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dengan siswa, cenderung memperoleh pengakuan formal dan informal atas keberhasilannya.

Pada lingkungan SMAN 1 Kelapa, pengaruh signifikan kinerja terhadap prestasi guru menjadi isyarat penting bahwa peningkatan prestasi guru tidak dapat dilepaskan dari upaya sistemik dalam memperkuat kapasitas profesional, baik melalui supervisi akademik, pengembangan komunitas belajar guru, maupun dukungan terhadap inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan prestasi guru semestinya berfokus pada pembinaan kinerja berbasis kompetensi dan akuntabilitas.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di lingkungan SMAN 1 Kelapa sangat dipengaruhi oleh gabungan faktor organisasi dan individual, yang saling terkait dalam membentuk kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional guru. Budaya organisasi yang sehat, ditandai dengan nilai-nilai kerja kolektif, struktur yang stabil, dan dukungan terhadap inovasi, terbukti menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru dalam menjalankan perannya secara optimal.

Komunikasi yang berjalan secara efektif baik secara vertikal antara kepala sekolah dan guru, maupun secara horizontal antarguru berkontribusi dalam membentuk pemahaman bersama, memperkuat koordinasi, dan memfasilitasi kolaborasi yang produktif. Guru yang berada dalam lingkungan komunikasi terbuka lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan dan menyelesaikan masalah pembelajaran secara konstruktif.

Disiplin kerja yang kuat tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab terhadap proses pembelajaran, turut memperkuat performa guru secara konsisten. Disiplin tidak hanya dilihat sebagai kepatuhan administratif, tetapi lebih jauh sebagai refleksi dari kesadaran profesional terhadap peran sebagai pendidik.

Kompetensi guru merupakan faktor yang paling menentukan, mencakup kemampuan pedagogik, penguasaan konten, literasi teknologi, serta kepekaan terhadap kebutuhan siswa. Guru yang kompeten tidak hanya mampu menjalankan fungsi mengajar, tetapi juga mampu berinovasi dan mengambil peran aktif dalam pengembangan sekolah.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru memberikan dampak nyata terhadap prestasi guru. Kinerja yang tinggi mencerminkan kualitas kerja yang konsisten dan berdampak, yang pada akhirnya meningkatkan pengakuan profesional dan keterlibatan guru dalam berbagai aspek institusional. Temuan ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari investasi yang sistemik pada dimensi kinerja guru, melalui pembinaan budaya kerja, penguatan komunikasi, penegakan disiplin, dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pihak sekolah memperkuat budaya organisasi yang inklusif dan mendorong kolaborasi antarpendidik, sekaligus meningkatkan efektivitas komunikasi internal sebagai fondasi kerja yang harmonis. Penguatan disiplin kerja perlu diarahkan pada pembentukan kesadaran profesional, bukan semata kepatuhan administratif. Selain itu, program pengembangan kompetensi guru hendaknya difokuskan pada peningkatan

kapasitas pedagogik, adaptasi teknologi, serta keterampilan reflektif, sebagai upaya strategis dalam mendorong kinerja dan prestasi guru secara berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Sekolah dan seluruh guru SMAN 1 Kelapa, Kabupaten Bangka Barat, atas dukungan dan partisipasinya selama proses pengumpulan data penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para pembimbing dan pengarah penelitian yang telah memberikan bimbingan ilmiah, arahan metodologis, serta motivasi yang sangat berarti dalam penyusunan dan penyelesaian artikel ini. Segala kontribusi yang telah diberikan menjadi bagian penting dalam keberhasilan pelaksanaan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Almashhadani, H. A., Abed, Y. A., & Khalil, D. K. (2023). Work Discipline and Employee Performance in Public Sector Organizations. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 15(1), 12–21–12–21.
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: a proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859.
- Amini, A., Marliani, M., Elfrianto, E., & Kemal, I. (2022). Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2271–2280.
- Batubara, D. S. (2018). Kompetensi teknologi informasi dan komunikasi guru sd/mi (potret, faktor-faktor, dan upaya meningkatkannya). *Muallimuna: Jurnal Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 48–65.
- Bumay, A. F., Hariri, H., & Rini, R. (2023). Teacher Performance: Factors Influencing Teacher Performance. *International Journal of Educational Management and Innovation*, 4(3), 181–193.
- Caena, F., & Redecker, C. (2019). Aligning teacher competence frameworks to 21st century challenges: The case for the European Digital Competence Framework for Educators (Digcompedu). *European Journal of Education*, 54(3), 356–369.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Fachmi, M., Mustafa, M., & Ngandoh, A. M. (2021). The role of motivation and professional competence in improving teacher performance. *Journal of Digital Learning and Education*, 1(1), 39–46.
- Giannetti, B. F., Sevegnani, F., García, R. R., Agostinho, F., Almeida, C. M., Coscieme, L., & Lombardi, G. V. (2022). Enhancing the assessment of cleaner production practices for sustainable development: The five-sector sustainability model applied to water and wastewater treatment companies. *Sustainability*, 14(7), 4126.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 654–658.
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). Factors Affecting Teacher Performance.

- International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468.
- Kreps, G. L. (2021). The role of strategic communication to respond effectively to pandemics. *Journal of Multicultural Discourses*, 16(1), 12–19.
- Meng, L., & Briscioli, B. (2024). Teachers' professional journey: Charting achievement recognition, career adaptability, and task performance. *Acta Psychologica*, 250, 104572.
- Midhat Ali, M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency framework development for effective human resource management. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211006124.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed). Pearson Education Limited.
- Runge, I., Lazarides, R., Rubach, C., Richter, D., & Scheiter, K. (2023). Teacher-reported instructional quality in the context of technology-enhanced teaching: The role of teachers' digital competence-related beliefs in empowering learners. *Computers & Education*, 198, 104761.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmawanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 117–123.
- Sopandi, A., Anggraini, N., & Abidin, A. Z. (2024). The Influence Of Communication And Motivation On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 1–8.
- Suciati, B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Di Sma Negeri 1 Kejayan Kabupaten Pasuruan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(4), 373–386.
- Sulistiani, I. R., & Dewi, M. S. (2024). Teachers' Performance in Integrating Technology in The Digital Era Through Professional Competence and Self-Efficacy. *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 14(1), 13–29.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. H. D. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
- Wiraseno, D., Soepriyanti, H., & Waluyo, U. (2024). Teachers' pedagogical Approaches To Classroom Management: A Study Of Discipline Model Used By Teacher At SMPN 22 Mataram. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(1), 3182–3201.