

## Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar

Nur Aeni<sup>1\*</sup>, Nur Naninsih<sup>2</sup>, Mattalatta Mattalatta<sup>3</sup>, Ansar Ansar<sup>4</sup>, Kurniawaty Sandra<sup>5</sup>  
<sup>1-5</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop, Makassar, Indonesia

Korespondensi penulis: [nuraeniklsb04.ppkhb@yahoo.co.id](mailto:nuraeniklsb04.ppkhb@yahoo.co.id)\*

**Abstract.** *This study aims to investigate the influence of competence on teachers' performance in public elementary schools in Makassar City. The methodology employed combines descriptive and confirmatory approaches, which provide a clear depiction of the data and test the influence of identified variables, including discipline, competence, leadership, motivation, and teacher performance. The research is conducted in 58 schools across three districts in Makassar, with the research period planned for three months, from April to July 2024. The results indicate that although leadership has a positive influence on teacher performance, the impact is not significant. This finding suggests that factors such as the school environment and resource limitations can affect the effectiveness of leadership in enhancing performance. This study provides important insights for developing educational policies that better support improving teacher performance at the elementary level.*

**Keywords:** *Competence, Teacher Performance, Public Elementary School Teachers*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar. Metodologi yang digunakan adalah kombinasi antara pendekatan deskriptif dan konfirmatori, yang berusaha memberikan gambaran yang jelas mengenai data serta menguji pengaruh variabel-variabel yang diidentifikasi, termasuk disiplin, kompetensi, kepemimpinan, motivasi, dan kinerja guru. Lokasi penelitian dijalankan di 58 sekolah di tiga kecamatan di Makassar, dengan waktu penelitian direncanakan selama tiga bulan, mulai April hingga Juli 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, dampaknya tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kondisi lingkungan sekolah dan keterbatasan sumber daya dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih mendukung peningkatan kinerja guru di tingkat dasar.

**Kata kunci:** Kompetensi, Kinerja Guru, Guru SD Negeri

### 1. PENDAHULUAN

Guru memegang peranan penting dan strategis dalam pendidikan. Sebagai pengajar, guru, dan pelatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Selain itu, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional. Dengan kata lain, perbaikan kualitas guru harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya yang berat itu, guru dituntut memiliki segenap kompetensi, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang satu sama lain terintegrasi dalam kepribadiannya secara utuh. Namun, kenyataan di lapangan seringkali guru tidak mempunyai kompetensi penuh dalam melaksanakan tugas-

tugasnya. Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi siswa mengembangkan alternatif dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, tetapi juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Untuk itu guru dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya dalam menjalankan tugas.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina siswa. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Permasalahan yang sering kita dengar yaitu rendahnya mutu hasil pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan merupakan cermin rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru dalam proses pelaksanaan pendidikan siswa, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. As'ad (2003:47) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Standar kinerja guru tersebut dapat pula tergambarkan dalam institusi pendidikan.

Pada kenyataannya, di lapangan masih ada sebagian guru yang belum menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawab yang diembannya sehingga kewajibannya sering terabaikan. Selain itu, pengetahuan guru akan teknologi masih rendah, kadangkala guru hanya menerapkan metode yang monoton kemudian meninggalkan kelas hingga pelajaran selesai, sehingga suasana kelas menjadi tidak kondusif. Bahkan seringkali para siswa keluar kelas karena tidak hadirnya guru di kelas dan kurangnya penanaman kedisiplinan pada siswa. Hal ini dikarenakan kinerja guru yang rendah dan kurangnya interaksi guru terkait peningkatan mutu pendidikan di dalam lingkungan sekolah, sehingga diperlukan pembenahan ke arah yang lebih baik. Secara umum, ada dua faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru, yaitu faktor dari diri sendiri dan faktor lingkungan. Faktor diri sendiri yang memengaruhi kinerja guru adalah kompetensi, kedisiplinan, motivasi, kemampuan, kondisi guru dalam bekerja yang

meliputi kemampuan guru mengajar, keterampilan guru dalam menjelaskan materi dan latar belakang pribadi atau pengalaman mengajarnya. Faktor dari lingkungan yang memengaruhi kinerja seorang guru adalah kondisi lingkungan fisik meliputi sarana dan prasarana, rekan kerja hingga karakter dan kemampuan pemimpin institusi pendidikan tersebut. Beberapa faktor dari dalam diri sendiri yang mempunyai hubungan langsung dengan kinerja guru adalah kedisiplinan, kompetensi dan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan SDM dan tujuan pendidikan sekolah (Prawirosentono, 2008).

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Kompetensi menjadi bagian penting pada seseorang saat memasuki dunia kerja. Terutama profesi tertentu yang mengharuskan memiliki keahlian khusus, seperti guru. Selain mendukung profesionalitas, profesi sebagai guru juga dituntut tidak hanya mampu mengajar, tapi harus selalu belajar pula. Kebutuhan guru untuk terus-menerus belajar selaras dengan perkembangan ilmu, pengetahuan, teknologi serta tuntutan zaman. Ada beberapa alasan penting mengapa kompetensi bagi guru perlu diperhatikan yaitu 1) Profesi khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalitas, sehingga guru harus menjaga keprofesionalannya secara berkelanjutan atau terus-menerus (belajar sepanjang hayat), 2) Menyesuaikan kebutuhan siswa dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sains. Setiap masa pasti ada orangnya. Begitu pula dalam tanggung jawabnya sebagai pendidik, di setiap masa pasti berbeda tantangan dan kebutuhannya, guru perlu adaptif agar mengajar sesuai dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dibutuhkan sebagai seorang pendidik. Pembelajaran dikatakan berhasil manakala kegiatan yang berlangsung di sekolah itu mampu memfasilitasi siswa dalam proses transfer of value dalam konteks pembentukan karakter bangsa (nation character building) sebagaimana yang tercantum dalam kurikulum resmi. Namun demikian, tidak semua guru mampu mengembangkan dan melaksanakan pembelajaran tersebut. Padahal kegiatan pembelajaran merupakan faktor determinan bagi keberhasilan dan mutu lulusan (Anik Ghufro, 2007). Oleh karena itu, dalam mewujudkan pembelajaran yang baik dibutuhkan guru yang berkompeten (mempunyai kompetensi). Kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru tersebut yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian. Dimana dalam praktiknya guru diminta tidak hanya menguasai kompetensi tersebut, tetapi juga diminta untuk meningkatkan kompetensi tersebut sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Guru yang berkompeten akan melaksanakan tugas belajar mengajar di kelas penuh semangat dan menyenangkan, serta penuh makna, murid selalu mendapatkan hal baru setiap kali masuk kelas untuk belajar. Murid tidak akan pernah bosan untuk belajar di kelas karena gurunya berkompeten. Pada akhirnya, guru kompeten akan melahirkan murid-murid yang rajin belajar karena mereka mencintai proses pembelajaran dan memahami arti penting belajar bagi masa depan (Jejen Musfah, 2015). Namun dalam kenyataannya masih banyak guru yang berkompeten rendah. Contohnya, yang pertama yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik, dalam pelaksanaan pembelajaran banyak guru yang tidak menyesuaikan pembelajaran yang dibuatnya dengan keadaan, minat bakat, potensi, dan karakteristik siswa yang ada. Sehingga proses pembelajarannya akan "hambar" dan mungkin pembelajaran yang disampaikan oleh guru tidak dapat diserap oleh anak. Sehingga anak akan mengalami kesulitan dalam belajar. Sehingga anak akan cepat merasa bosan dan tidak mau mendengarkan penjelasan pembelajaran dari guru. Yang kedua berkaitan dengan kompetensi kepribadian, dimana masih banyak guru dalam pembelajaran yang tidak mencerminkan perilaku dan akhlak yang mulia. Seperti berkata kasar pada anak ketika sedang terpancing emosinya dan melakukan tindakan kasar seperti menjewer dan memukul siswanya. Yang ketiga dalam kaitannya dengan kompetensi profesional, dimana masih banyak guru yang tidak profesional dengan tugasnya. Seperti malas memberikan pengajaran pada siswanya di kelas dan malah memilih untuk mengobrol di kantor dengan guru lain dan hanya memberikan tugas tanpa ada pendampingan dari guru tersebut. Yang keempat dalam kaitannya dengan kompetensi sosial, dimana guru kurang bisa melakukan interaksi dan tidak bisa membangun komunikasi dengan siswanya. Sehingga tidak heran apabila dalam pembelajaran banyak miskomunikasi.

Guru yang mempunyai kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian yang sesuai akan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, kreatif, efektif dan menyenangkan sehingga mampu meningkatkan motivasi belajar siswa secara optimal. Beberapa penelitian yang menerangkan pengaruh dari pentingnya kompetensi terhadap motivasi dan kinerja guru antara lain Karim, A., dkk (2021); Wahyuddin, W. (2016); Riwukore, J. R., & Habaora, F. (2021); Olaleye, F. O., & Oluremi, F. (2013); Dervenis, C., Fitsilis, P., & Latrellis, O. (2020); Saine, K., Santoso, S. B., Astuti, H. J., Pratama, B. C. (2023); Montilla, V. R., et al. (2023); Adrianto, S., Komardi, D., & Priyono (2023). Temuan dari penelitian di atas mengemukakan bahwa terdapat korelasi positif antara kompetensi guru terhadap motivasi dan kinerja mereka dalam lingkungan pendidikan.

Namun beberapa temuan menerangkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian itu di kemukakan oleh Ulfie (2018) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena adanya beberapa guru yang tidak dapat menyesuaikan diri untuk mengikuti perkembangan kurikulum baru dengan menuntut para guru untuk selalu meningkatkan kompetensinya selain di bidang studi yang ditekuninya. Altunova, N. (2020), mengatakan bahwa kompetensi kadang kala tidak mempengaruhi kinerja guru karena dalam beberapa kasus yang dibutuhkan adalah guru yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, karakteristik pribadi yang positif.

### **3. METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif (descriptive reasearch) dan pendekatan konfirmatori (confirmatory research). Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan data-data yang tertera pada tabel, gambar maupun grafik. Sedangkan pendekatan konfirmatori digunakan untuk mengkonfirmasi pengaruh (1) variabel eksogen terhadap variabel intervening, (2) variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan (3) pengaruh variabel intervening terhadap variabel endogen. Variabel eksogen yaitu kedisiplinan, kompetensi, dan kepemimpinan, variabel intervening adalah motivasi serta variabel endogen adalah kinerja.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada 58 Sekolah Dasar Negeri di 3 (tiga) Kecamatan yaitu Kecamatan Tallo, Kecamatan Ujung Tanah, dan Kecamatan Wajo di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah in syaa Allah diperkirakan  $\pm$  3 (tiga) bulan yaitu bulan April hingga bulan Juli 2024. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data yang langsung berasal dari sumber data atau responden yang dikumpulkan dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti yang diperoleh dari hasil observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Sedangkan data sekunder merupakan kumpulan data yang diperoleh dari 58 Sekolah Dasar Negeri di 3 (tiga) Kecamatan yaitu Tallo, Ujung Tanah, dan Wajo di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan dan juga dari hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari dokumen, laporan, buku, internet dan jurnal yang terkait dengan penelitian. Sumber data untuk penelitian ini diperoleh langsung dari responden dalam hal ini guru aktif dari 58 Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik pengumpulan data (instrumen) yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berdasarkan teori manajemen yang relevan dan dari temuan hasil peneliti terdahulu serta kondisi di lapang pada obyek penelitian. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut: skor/nilai 1 sampai dengan 5, yang berarti nilai 1 = sangat tidak setuju,

2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan oleh responden mempunyai indikasi bahwa responden tersebut menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti oleh peneliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, memberi skor/nilai serta skor/nilai yang lebih tinggi tarafnya mudah dibandingkan dengan skor/nilai yang lebih rendah, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan berdasarkan intensitas sikap tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang aktif pada 58 Sekolah Dasar di 3 (tiga) Kecamatan yang ada di kota Makassar yaitu Tallo, Ujung Tanah, dan Wajo. Dengan demikian populasinya adalah seluruh guru SD yang berjumlah 786 orang. Penelitian ini menggunakan variabel undimensional dengan model indikator reflektif. Variabel undimensional adalah variabel yang dibentuk dari indikator-indikator baik secara reflektif maupun secara formatif (Jogiyanto, 2011). Sedangkan model indikator reflektif adalah model yang mengansumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya dimana indikatornya merupakan indikator efek (effect indikator). Menurut Ghazali dan Latan (2012), model reflektif sering disebut juga principal factor model dimana covariance pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten. Model reflektif menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten akan mempengaruhi perubahan pada indikator dan menghilangkan satu indikator dari model pengukuran tidak akan merubah makna atau arti konstruk.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang aktif pada 58 Sekolah Dasar di 3 (tiga) Kecamatan yang ada di kota Makassar yaitu Tallo, Ujung Tanah, dan Wajo, yang diminta kesediaannya memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan yang tertera pada kuesioner. Analisis statistik deskriptif akan menginterpretasikan nilai rata-rata setiap indikator pada masing-masing variabel penelitian berdasarkan distribusi frekuensi dan rata-rata skor jawaban responden yang dikategorikan dalam lima kategori point 1-5 (1, 2, 3, 4, 5) dimulai dengan pernyataan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dengan menggunakan skala Likert. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Sugiyono (2017) sebagaimana digambarkan berikut ini:

#### Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00-1,80	Sangat tidak setuju
2	1,81-2,60	Tidak setuju
3	2,61-3,40	Kurang setuju
4	3,41-4,20	Setuju
5	4,21-5,00	Sangat setuju

#### 4. HASIL PENELITIAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan. Dapat pula diartikan bahwa kinerja adalah seberapa baik atau seberapa efektif seseorang atau suatu sistem dalam melakukan tugas-tugas atau mencapai tujuan yang ditetapkan.

##### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dimana  $t$  hitung  $< t$  tabel, atau  $1,215 < 1,69$ . Menurut sebagian besar Guru Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Ujung Tanah Kota Makassar, ada kalanya rasa kepemimpinan guru tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Banyak alasan yang menyebabkan hal tersebut diantaranya adalah ketika lingkungan sekolah tidak mendukung atau tidak ada dukungan administratif yang memadai, kepemimpinan guru mungkin tidak dapat diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja. Misalnya, jika ada masalah dengan fasilitas atau sumber daya yang terbatas, hal ini dapat membatasi dampak kepemimpinan, kebijakan dan prosedur sekolah yang tidak mendukung atau tidak jelas dapat menghambat efektivitas kepemimpinan guru. Kepemimpinan yang baik membutuhkan kebijakan yang mendukung agar bisa diterapkan dengan efektif, dan salah satu alasan yang paling penting adalah kepemimpinan guru cenderung kurang berpengaruh jika guru merasa tidak termotivasi atau puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi intrinsik sangat penting untuk penerapan kepemimpinan yang efektif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan guru penting, faktor lain seperti kualitas interaksi di kelas dan dukungan sistemik juga memainkan peran penting. Elmore (2006), seorang ahli dalam bidang kepemimpinan pendidikan, berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif memerlukan lebih dari sekedar atribut individu, tetapi juga harus disertai dengan dukungan sistemik dan struktur yang mendukung perubahan. Elmore menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak diimbangi dengan dukungan struktural dan kebijakan yang sesuai mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Demikian pula Hargreaves (2013), seorang peneliti pendidikan, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif di sekolah sering kali bergantung pada adanya budaya kolaboratif dan profesional yang mendukung. Hargreaves berpendapat bahwa tanpa budaya kerja yang mendukung dan kolaborasi antar guru, bahkan kepemimpinan yang kuat bisa mengalami kesulitan dalam berdampak secara signifikan terhadap kinerja guru.

Beberapa peneliti dalam studi kepemimpinan transformasional mengemukakan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru, efek ini tidak selalu langsung berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini karena faktor-faktor seperti pelatihan profesional, dukungan administratif, dan kondisi lingkungan juga memainkan peran besar dalam menentukan kinerja guru. Secara umum, pandangan para ahli menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan guru adalah faktor penting dalam pendidikan, dampaknya terhadap kinerja guru sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual dan sistemik lainnya. Kepemimpinan yang efektif harus disertai dengan dukungan kebijakan, budaya sekolah yang mendukung, dan faktor-faktor eksternal lainnya untuk dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Kemampuan pengambilan keputusan seorang guru tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekolah, termasuk fasilitas, sumber daya, dan dukungan administratif. Dalam situasi di mana dukungan ini tidak memadai, kemampuan pengambilan keputusan guru, seberapa baik pun, mungkin tidak dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja. Misalnya, seorang guru mungkin memutuskan untuk menerapkan metode pengajaran baru yang dianggap lebih efektif, tetapi tanpa akses ke sumber daya yang memadai seperti bahan ajar, teknologi, atau ruang kelas yang sesuai, keputusan tersebut mungkin tidak dapat diimplementasikan dengan baik. Tanpa dukungan administratif yang kuat atau kebijakan sekolah yang fleksibel, bahkan keputusan-keputusan terbaik pun bisa menghadapi kendala dalam pelaksanaannya, yang pada akhirnya menghambat pengaruh positif kemampuan pengambilan keputusan terhadap kinerja guru.

Kemampuan dalam manajemen kelas juga sering kali memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kemampuan pengambilan keputusan. Manajemen kelas yang efektif adalah dasar dari proses pembelajaran yang berhasil, karena menciptakan lingkungan yang kondusif bagi siswa untuk belajar dan berinteraksi dengan baik. Jika guru tidak dapat mengelola kelas dengan baik, keputusan yang diambil terkait dengan metode pengajaran atau strategi evaluasi mungkin tidak cukup untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan. Misalnya, seorang guru yang mampu membuat keputusan yang baik dalam hal penyusunan kurikulum atau rencana pembelajaran, namun kurang berhasil dalam menjaga ketertiban kelas atau menangani masalah perilaku siswa, mungkin tetap mengalami kesulitan dalam mencapai hasil belajar yang optimal. Dalam hal ini, kemampuan manajemen kelas menjadi penentu utama efektivitas keputusan-keputusan yang diambil oleh guru. Oleh karena itu, meskipun kemampuan pengambilan keputusan merupakan salah satu aspek penting dari kinerja guru, pengaruhnya tidak selalu langsung atau signifikan. Kondisi lingkungan sekolah, kesejahteraan emosional guru, dan kemampuan manajemen kelas adalah faktor-faktor lain yang sangat menentukan seberapa besar dampak dari kemampuan pengambilan keputusan terhadap kinerja guru. Untuk memastikan bahwa pengambilan keputusan guru dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja, penting bagi sekolah untuk menyediakan lingkungan yang mendukung, baik dalam bentuk sumber daya yang memadai, dukungan administratif, maupun upaya untuk meningkatkan kesejahteraan emosional guru.

Kompetensi guru mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam profesi pendidikan. Kompetensi guru adalah fondasi yang sangat penting dalam profesi pendidikan, mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mengajar secara efektif dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa. Kompetensi ini tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain yang diperlukan untuk membentuk seorang pendidik yang holistik dan profesional. Kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2018). Hal ini berarti bahwa kompetensi guru merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang semuanya berkontribusi pada efektivitas mereka sebagai pendidik. Kompetensi ini tidak hanya penting untuk kesuksesan individu guru, tetapi juga untuk keberhasilan siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Seorang guru yang kompeten mampu memberikan pendidikan yang bermakna dan berdampak, membantu siswa untuk mencapai potensi penuh mereka dan mempersiapkan mereka untuk masa depan yang sukses.

Sagala (2011) menyatakan bahwa kompetensi adalah kelayakan untuk melaksanakan tugas atau keadaan mental yang memberikan kualifikasi seseorang untuk berwenang dan bertanggung jawab atas tindakannya atau perbuatannya. Keberhasilan sekolah pengelolaannya ditentukan oleh kemampuan kepala sekolahnya, yaitu melakukan pengorganisasian secara sistematis, dan komitmennya terhadap perbaikan pengelolaan sekolah dalam wewenangnya dan tanggungjawabnya sebagai pemimpin. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto, 2013). Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Uzer, 2011).

Dalam penelitian ini indikator kompetensi yaitu penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengajar, manajemen kelas, kemampuan berkomunikasi, pengembangan profesional, dan pengembangan kurikulum. Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompetensi**

Indikator	Skor Jawaban Responden					Mean				
	F	%	1	2	3	4	5			
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Penguasaan materi pelajaran (x2.1)	15	5,0	12	4,0	96	32,0	99	33,0	78	26,0
	30,0	78	26,0	3,68						
Kemampuan mengajar(X2.2)	18	6,0	12	4,0	84	28,0	102	34,0	84	28,0
	28,0	3,74								
Manajemen	15	5,0	12	4,0	96	32,0	99	33,0	78	26,0
	3,71									
Kemampuan berkomunikasi (X2.4)	15	5,0	18	6,0	102	34,0	93			
	31,0	72	24,0	3,63						
Pengembangan profesional (x2.5)	21	7,0	12	4,0	90	30,0	93			
	31,0	84	28,0	3,69						
Pengembangan kurikulum (X2.6)	15	5,0	12	4,0	105	35,0	90	30,0	78	26,0
	26,0	3,68								
Mean Variabel	3,68									

Sumber: Olah Data Primer 2024

Keterangan:

- |                       |                 |
|-----------------------|-----------------|
| 1=Sangat Tidak Setuju | 4=Setuju        |
| 2=Tidak Setuju        | 5=Sangat Setuju |
| 3=Netral              |                 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 300 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap variabel kompetensi adalah menyatakan setuju. Hal ini dijelaskan oleh nilai rata-rata sebesar 3,68. Indikasinya adalah responden setuju bahwa kompetensi mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil dalam profesi pendidikan. Kompetensi guru merupakan fondasi yang sangat penting dalam profesi pendidikan, mencakup berbagai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mengajar secara efektif dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa.

Dihubungkan dengan nilai skor rata-rata, maka indikator yang memiliki skor lebih besar dari 3,68 meliputi: (b) kemampuan mengajar (3,74), (c) manajemen kelas (3,71) dan (e) pengembangan profesional (3,69). Indikator yang memiliki skor sama dengan 3,68 meliputi: (a) penguasaan materi pelajaran (3,68) dan (f) pengembangan kurikulum (3,68). Sedang yang lebih kecil dari skor rata-rata adalah (d) kemampuan berkomunikasi (3,63). Walaupun persepsi responden dinyatakan setuju karena meannya berada di atas 3, akan tetapi masih ada sekitar 18,47 persen responden yang menilai tidak setuju bahwa kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dalam menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain yang diperlukan untuk membentuk seorang pendidik yang holistik dan profesional.

Data tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara kualitatif sangat ditunjang oleh indikator kemampuan mengajar (X2.2), manajemen kelas (X2.3) dan pengembangan profesional (X2.5). Apabila dikaitkan dengan ketiga indikator tersebut, maka hasil deskriptif ini sangat selaras. Kemampuan mengajar, manajemen kelas, dan pengembangan profesional adalah tiga aspek kunci yang saling terkait dalam konteks kompetensi guru. Ketiganya berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas seorang guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan siswa.

Kemampuan mengajar adalah inti dari kompetensi guru, yang mencakup kemampuan untuk menyampaikan materi pelajaran secara jelas, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, yang tidak hanya memfasilitasi pemahaman siswa terhadap materi, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dan berpikir kritis. Kemampuan

mengajar yang kuat memungkinkan guru untuk menginspirasi siswa dan memotivasi mereka untuk belajar, yang merupakan fondasi dari keberhasilan pendidikan. Manajemen kelas adalah keterampilan penting lainnya yang mendukung kemampuan mengajar. Manajemen kelas yang efektif menciptakan lingkungan yang terstruktur dan tertib, di mana siswa dapat belajar dengan fokus dan merasa aman. Guru yang baik dalam manajemen kelas mampu mengelola dinamika kelas, menetapkan aturan yang jelas, dan menanggapi perilaku siswa dengan cara yang konstruktif. Manajemen kelas yang baik memastikan bahwa waktu pengajaran digunakan secara maksimal, sehingga guru dapat memberikan pelajaran dengan efisien dan siswa dapat belajar tanpa gangguan. Dengan demikian, kemampuan mengajar yang kuat dan manajemen kelas yang efektif saling melengkapi dalam menciptakan pengalaman belajar yang optimal.

Pengembangan profesional adalah elemen ketiga yang memperkuat kompetensi guru secara keseluruhan. Pengembangan profesional mencakup upaya berkelanjutan seorang guru untuk memperbarui dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mereka melalui pelatihan, workshop, kolaborasi dengan rekan kerja, dan refleksi diri. Guru yang aktif dalam pengembangan profesional selalu berusaha untuk meningkatkan metode pengajaran mereka, menyesuaikan diri dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan, dan mengatasi tantangan yang muncul di kelas. Dengan terus berkembang secara profesional, guru tidak hanya meningkatkan kemampuan mengajar mereka, tetapi juga meningkatkan keterampilan dalam manajemen kelas, karena mereka belajar strategi baru untuk mengelola siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, kemampuan mengajar, manajemen kelas, dan pengembangan profesional adalah komponen yang saling terkait dalam kompetensi guru. Kemampuan mengajar yang kuat didukung oleh manajemen kelas yang efektif, yang memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan lancar. Sementara itu, pengembangan profesional yang berkelanjutan memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kedua aspek tersebut, memastikan bahwa mereka selalu siap memberikan pendidikan berkualitas tinggi. Ketiga elemen ini, ketika diintegrasikan dengan baik, berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru dan keberhasilan siswa. Kemampuan mengajar, manajemen kelas, dan pengembangan profesional saling mendukung dan bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru. Kemampuan mengajar yang kuat dan didukung oleh manajemen kelas yang baik memungkinkan guru untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif, sementara pengembangan profesional yang berkelanjutan memastikan bahwa kinerja guru terus meningkat dan beradaptasi dengan tuntutan pendidikan yang dinamis. Kombinasi ketiga

elemen ini menciptakan kinerja guru yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Indikator penguasaan materi pelajaran dan pengembangan kurikulum memiliki nilai yang sama dengan skor rata-rata yaitu 3,68. Keterkaitan antara penguasaan materi pelajaran dan pengembangan kurikulum adalah bahwa penguasaan yang kuat memungkinkan guru untuk berkontribusi secara signifikan dalam pengembangan kurikulum yang relevan dan efektif. Ketika guru memahami materi dengan baik, mereka dapat merancang kurikulum yang tidak hanya memenuhi standar pendidikan tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan minat siswa. Pengembangan kurikulum yang didasarkan pada penguasaan materi juga memastikan bahwa pembelajaran bersifat koheren, berurutan, dan mencakup semua aspek penting dari mata pelajaran.

Penguasaan materi pelajaran dan pengembangan kurikulum adalah dua elemen kompetensi guru yang saling mendukung. Penguasaan materi memungkinkan guru untuk mengembangkan kurikulum yang kuat dan relevan, sementara pengembangan kurikulum yang baik memastikan bahwa pengajaran guru efektif dan berdampak positif pada pembelajaran siswa. Kombinasi dari kedua aspek ini berkontribusi pada kualitas pendidikan yang diberikan dan keberhasilan akademik siswa. Penguasaan materi pelajaran dan pengembangan kurikulum berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang menguasai materi pelajaran dapat mengembangkan kurikulum yang relevan dan berkualitas, sedangkan kurikulum yang baik memungkinkan guru untuk mengajar dengan cara yang efektif dan berdampak positif pada pencapaian siswa. Kombinasi keduanya mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pengalaman belajar yang diterima siswa. Sedangkan untuk indikator kemampuan berkomunikasi (X2.4) mempunyai nilai rata-rata yang rendah dibanding indikator lainnya yaitu sebesar 3,63. Kemampuan berkomunikasi adalah guru harus bisa berkomunikasi dengan baik, tidak hanya dengan siswa tetapi juga dengan orang tua dan rekan kerja. Kemampuan berkomunikasi adalah salah satu elemen kunci dalam kompetensi guru yang memiliki dampak luas pada efektivitas pengajaran dan hubungan dengan siswa, rekan kerja, serta orang tua. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, termasuk cara menyampaikan informasi, mendengarkan, berinteraksi, dan menjalin hubungan yang positif dalam konteks pendidikan. Kemampuan berkomunikasi dalam pengajaran adalah esensial untuk menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif. Guru yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa. Kemampuan berkomunikasi juga mencakup mendengarkan dengan aktif. Seorang guru yang baik tidak hanya berbicara dengan jelas tetapi juga mampu

mendengarkan dan memahami kebutuhan serta kekhawatiran siswa. Mendengarkan secara aktif memungkinkan guru untuk menangkap sinyal non-verbal, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi siswa, dan memberikan dukungan yang tepat. Komunikasi dengan rekan kerja dan orang tua adalah aspek penting lainnya dari kemampuan berkomunikasi. Guru perlu berinteraksi dengan kolega dalam perencanaan pelajaran, penilaian siswa, dan kolaborasi dalam kegiatan sekolah.

Komunikasi yang efektif dengan rekan kerja memastikan bahwa semua pihak terkoordinasi dengan baik dan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang sama. Kemampuan berkomunikasi dalam konteks kompetensi guru mempengaruhi hampir setiap aspek dari tugas dan tanggung jawab seorang guru. Kemampuan untuk menyampaikan materi dengan jelas, mendengarkan siswa dengan aktif, serta berkomunikasi dengan rekan kerja dan orang tua secara efektif, semua berkontribusi pada lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Guru yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat membangun hubungan yang kuat, mengatasi masalah dengan lebih efisien, dan memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Kemampuan berkomunikasi yang baik memperkuat kinerja guru dengan meningkatkan efektivitas pengajaran, memperbaiki hubungan dengan siswa, kolega, dan orang tua, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif. Komunikasi yang efektif memungkinkan guru untuk menyampaikan materi dengan jelas, memahami dan merespons kebutuhan siswa, serta berkolaborasi dengan baik dengan pihak-pihak lain yang terlibat dalam proses pendidikan. Kombinasi dari semua aspek ini berkontribusi pada keberhasilan akademik siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Rendahnya nilai rata-rata indikator tersebut berarti bahwa rata-rata persepsi guru kurang baik terhadap kemampuan berkomunikasi sebagai pembentuk persepsi kompetensi.

## **5. KESIMPULAN**

Sebagai kesimpulan penelitian ini, variabel dominan yang berpengaruh pada kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di kota Makassar secara berturut-turut adalah motivasi, kompetensi, kedisiplinan dan kepemimpinan. Selain indikator yang melekat pada konstruk kinerja berupa meningkatkan prestasi belajar peserta didik, tersedianya perangkat pembelajaran, terciptanya lingkungan pembelajaran yang kondusif, terwujudnya proses belajar-mengajar yang efektif, perencanaan pembelajaran, dan penguasaan materi pembelajaran, terdapat 4 indikator dari konstruk lain yang berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja yaitu partisipasi dalam kegiatan sekolah, kemampuan berkomunikasi, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, serta semangat dan energik dalam pengajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akman, Y. (2021). The relationships among teacher leadership, teacher self-efficacy, and teacher performance. *Journal of Theoretical Educational Science*, 14(4), 720-744.
- Alimmudin, A. M. R., & Basuki, S. (2022). The effect of teacher competence, work discipline, and work motivation on teacher performance. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2422-2427.
- Altunova, N., & Kalman, M. (2020). Factors affecting classroom teachers' job performance: A qualitative-dominant analysis with Q-sorting. *Research in Pedagogy*, 10(2), 285-312.
- Anik, G. (2007). *Panduan penelitian dan pengembangan bidang pendidikan dan pembelajaran*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY.
- Ardiana, B., Rusdarti, R., & Suminar, T. (2020). Effect of principal leadership, school culture and pedagogic competence through work motivation on teachers' performance. *Educational Management*, 10(2), 273-283.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Cuban, L. (2001). *How teachers taught: Constancy and change in American classrooms, 1890-1990*. Teachers College Press.
- Dale, T. A. (2012). *Kinerja (Performance)*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Danielson, C. (2016). *Talk about teaching!: Leading professional conversations*. New York: Corwin Press.
- Dervenis, C., Fitsilis, P., & Latrellis, O. (2020). A review of research on teacher competencies in higher education. *ERIC*, 19(4), 1-22.
- Dimiyati, & Mudjiono. (2015). *Belajar dan pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elmore, R. F. (2006). International perspectives on school leadership for systemic improvement. *Politics*, (July), 1-28.
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A. T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., & Kunter, M. (2019). The effects of teacher competence on student outcomes in elementary science education: The mediating role of teaching quality. *Teaching and Teacher Education*, 86.
- Gazmuri, C., Manzi, J., & Paredes, R. D. (2015). Classroom discipline, classroom environment, and student performance in Chile. *Cepal Review*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square: Konsep, teknik, dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, J., & Purba, C. B. (2019). The effect of principal's leadership, discipline, and competence on teacher performance in Saint Yakobus Foundation Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(8), 1-12.

- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333-356.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). *Multivariate data analysis with readings* (6th ed.). New York: McMillan Pub. Company.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Hamzah, B. U., & Lamatenggo, L. N. (2014). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurlock, E. B. (2016). *Psikologi anak* (Vol. 2). Jakarta: Erlangga.
- Husdarta, J. S., & Saputra, Y. M. (2013). *Belajar dan pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Jamil, S. (2014). *Guru profesional: Pedoman kinerja, kualifikasi & kompetensi guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Karim, A., Kartiko, A., Daulay, D. E., & Kumalasari, I. D. (2021). The effect of the supervision of the principal and the professional competency of teachers on teacher performance in private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497-512.
- Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 319-333.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature review the effect of headmaster leadership on teacher performance, loyalty and motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103-113.
- Miller, A. D., Ramirez, E. M., & Murdock, T. B. (2017). The influence of teachers' self-efficacy on perceptions: Perceived teacher competence and respect and student effort and achievement. *Teaching and Teacher Education*, 64, 260-269.
- Montilla, V. R., et al. (2023). Teachers' pedagogical digital competence as relevant factors on academic motivation and performance in physical education. *International Journal of Scientific and Management Research*, 6(6), 45-58.
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di Kota Makassar. *Idarah*, 4(1), 1-15.

Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2014). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.