

Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Supervisi Terhadap Kinerja (Studi pada Gugus 3 SDN di Kec.Padarincang Kab.Serang)

Jumhur Sutiawan^{1*}, Mohamad Armin²⁾, Ressa Nurdiana³⁾, Romli Ardie HS⁴⁾,
Haerofiatna⁵⁾

¹²³⁴⁵ Universitas Primagraha, Kota Serang, Banten, Indonesia

e-mail: research082018@gmail.com

Article Information

Submit: 11-02-2026

Revised: 04-05-2026

Accepted: 24-05-2026

Abstrak

Kajian ini bertujuan menganalisis dampak kompetensi guru, komitmen organisasi, serta supervisi kepala sekolah ke variabel dependen kinerja guru Gugus 3 SDN se-Kecamatan Padarincang, Kab.Serang. Kajian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif - metod survei. Keseluruhan Populasi dijadikan sampel objek penelitian sejumlah 57 guru, atau yang dikenal dengan sampel jenuh. Data diperoleh dari responden dengan pengukuran skala Likert, dan dianalisis melalui Uji regresi. Output kajian menghasilkan kompetensi guru, komitmen organisasi, dan supervisi kepala-sekolah dengan hasil parsial maupun simultan berkorelasi signifikan pada variabel dependen kinerja. Supervisi, Sedangkan variabel komitmen menghasilkan pengaruh kuat ke peningkatan kinerja. Analisis simultan, dari independen memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Hasil Temuan menyatakan bahwa peningkatan kinerja tidak terbatas ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan efektivitas supervisi kepala sekolah. Oleh karena itu, agar terjadinya peningkatan atas mutu agar dilakukan melalui penguatan kompetensi, peningkatan komitmen organisasi, serta pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi guru, komitmen organisasi, supervisi kepala sekolah, kinerja guru, sekolah dasar

Abstract

This study aims to analyze the impact of teacher competence, organizational commitment, and principal supervision on the dependent variable of teacher performance in Cluster 3 of public elementary schools in Padarincang Subdistrict, Serang Regency. The study was conducted using a quantitative approach the survey method. The entire population was sampled, consisting of 57 teachers, or what is known as a saturated sample. or known as saturated samples. Data was obtained from respondents using a Likert scale measurement and analyzed through regression testing. The study results showed that teacher competence, organizational commitment, and principal supervision had partial and simultaneous results that were significantly correlated with the dependent variable of performance. Supervision and the commitment variable had a strong influence on performance improvement. Simultaneous analysis of the independent variables showed that they contributed significantly to performance.

Keywords: Elementary school, Teacher competence, Organizational commitment, Principal supervision, Teacher performance,

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan nasional lebih ditentukan oleh kualitas berlangsungnya pembelajaran di sekolah. Proses tersebut tidak terlepas dari peran guru sebagai aktor utama dalam pelaksanaan pembelajaran (Astuti et al., 2023). Kinerja tenaga pengajar hal yang sangat urgen untuk menilai hasil output pendidikan, karena kinerja yang memadai dapat berdampak langsung terhadap kualitas proses kegiatan belajar dan prestasi siswa (Darling-Hammond, 2000) (Amtu et al., 2020). Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan belajar, melaksanakan kegiatan instruksional belajar, serta mengevaluasi prestasi belajar secara sistematis. Konteks kebijakan pendidikan nasional, implementasi Kurikulum menekankan tenaga pengajar selalu kompeten dan adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk penguasaan literasi digital, finansial, kesehatan, dan

lingkungan. Kurikulum ini memberikan fleksibilitas kepada sekolah agar sesuai strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik dan kondisi lokal. Hal ini mengarah kompetensi tenaga pengajar menjadi indikator strategis untuk menaikkan kualitas pembelajaran.

Kompetensi guru merupakan elemen pengetahuan, skil, dan attitude profesional yang dijadikan dasar menjalankan tugas pendidikan dengan efektif. Kompetensi dapat meliputi aspek pedagogik, profesional, kepedulian lingkungan, serta kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, serta pengalaman kerja (Ho dan nguyen., 2023) (González et al., 2023). Tenaga pengajar dengan kompetensi tinggi cenderung mampu mengelola pembelajaran secara efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain kompetensi, komitmen organisasi memiliki peran utama dalam memengaruhi kinerja tenaga pengajar. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan individu untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Guru yang memiliki komitmen besar mengindikasikan dedikasi, tanggung jawab, dan partisipasi aktif di berbagai kegiatan organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja.

Selain faktor kinerja guru untuk meningkatkan pendidikan yaitu supervisi pimpinan sekolah. Supervisi menjadi proses pembinaan dengan tujuan meningkatkan profesionalisme guru melalui pengawasan, pendampingan, dan evaluasi pembelajaran (Khaerul Kholidi, 2025). Efektifnya supervisi tidak cukup berperan sebagai perangkat evaluasi, akan tetapi berperan sebagai sarana pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Namun, fenomena empiris di lapangan mengarahkan kemampuan kinerja guru belum optimal. Hasil observasi di Gugus 3 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang menunjukkan adanya berbagai kendala dalam proses pembelajaran, seperti keterbatasan pengelolaan kelas, ketidaksiesuaian metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik, serta pemanfaatan sarana pembelajaran yang belum maksimal. Kondisi ini memiliki implikasi rendahnya kualitas hasil belajar siswa. Selain itu, masih terdapat kesenjangan kompetensi di antara guru, khususnya dalam penguasaan materi ajar, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan penerapan strategi instruksional yang efektif. Hal ini mengakibatkan proses pembelajaran belum berjalan optimal dan hasil evaluasi belajar peserta didik cenderung rendah. Dari sisi komitmen organisasi, fenomena yang muncul mengarahkan tidak semua tenaga pengajar memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap pendidikan (Yonasta & Tung, 2024). Beberapa guru masih menunjukkan partisipasi yang rendah dalam kegiatan sekolah, kurang peduli terhadap visi dan misi organisasi, serta hanya menjalankan tugas secara formalitas. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pelayanan pendidikan.

Permasalahan lain berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang belum optimal. Di beberapa sekolah, supervisi masih dilakukan sebatas formalitas administratif tanpa tindak lanjut yang jelas (Yunus, 2025). Selain itu, keterbatasan waktu, beban kerja administratif, serta kurangnya kompetensi supervisi menjadi hambatan dalam pelaksanaan pembinaan guru secara efektif. Hasil penelitian terdahulu (dalam tabel 1) menunjukkan adanya ketidak-konsistenan temuan terkait implikasi kompetensi, komitmen organisasi, serta supervisi kepada kinerja.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No. Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1 (Suparti, T., & Al Mubarak, 2021)	Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru.	Kompetensi profesional dan pedagogik memiliki pengaruh signifikan ke kinerja guru ($p < 0,05$). Kontribusi terbesar dari kemampuan pedagogik.

2	(Nur et al., 2021)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di MAN Luwu Kec. Suli, Kabupaten Luwu	Semua dimensi kompetensi berpengaruh tidak signifikan. Kompetensi profesional paling dominan
3	(Anantyo & Sabandi, 2025)	Teacher Competency and Instructional Performance: A Global Review	Guru dengan kompetensi tinggi menunjukkan kinerja mengajar yang lebih efektif dan berdampak pada prestasi siswa.
4	(Dzikra, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Bangko Bagansiapi-Api. ,	Komitmen organisasi (fisik, sosial, manajerial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($R^2 = 0,68$). Dukungan kepala sekolah menjadi faktor dominan.
5	(Permatasari, F., et al 2023)	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis.	Komitmen organisasi yang kondusif meningkatkan kinerja guru hingga 70%. Kolaborasi antar guru dan dukungan manajerial sangat penting.
6	(Kim et al., 2019)	A Meta-Analysis of the Effect of Teach Personality on Teacher Effectiveness and Burnout	Sekolah dengan iklim kolaboratif, kepemimpinan transformatif, dan dukungan emosional memiliki guru dengan kinerja lebih tinggi.

Beberapa kajian menghasilkan pengaruh yang positif serta signifikan, akan tetapi penelitian lain mengarahkan hasil yang berbeda atau tidak signifikan. Kondisi ini mengarahkan research gap untuk diteliti, terutama dalam konteks pendidikan dasar di wilayah tertentu. Berdasarkan fenomena empiris dan kesenjangan hasil penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi, komitmen, dan supervisi pimpinan sekolah ke kinerja guru. Fokus kajian ini dilaksanakan di Gugus 3 Sekolah Pendidikan Dasar Negeri di Kec. Padarincang Kabupaten Serang.

Adapun masalah dalam kajian ini dengan rumusan:

1. Bagaimana kompetensi guru berimplikasi ke kinerja pengajar-guru?
2. Bagaimana komitmen organisasi berimplikasi ke kinerja pengajar-guru?
3. Apakah supervisi kepala sekolah berimplikasi terhadap kinerja guru?
4. Apakah kemampuan kompetensi guru, komitmen organisasi, serta supervisi pimpinan sekolah secara simultan berimplikasi ke kinerja guru?

METODE PENELITIAN

Kajian ini melalui pendekatan kuantitatif yang bersifat kajian deskriptif-analitis melalui alat statistik SPSS versi 27. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji implikasi variabel kompetensi, komitmen organisasi, serta supervisi kepala sekolah ke kinerja pengajar dengan analisis statistik. Pendekatan ini didasarkan pada paradigma positivistik yang menekankan pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hipotesis melalui data numerik (Oktariyani et al., 2025). Penelitian dilaksanakan pada Gugus 3 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padarincang, Kabupaten Serang. Kegiatan penelitian, mulai dari penyusunan proposal hingga pelaporan hasil, dilaksanakan pada periode Maret sampai Agustus 2025. Populasi yang diambil di kajian ini yaitu seluruh guru yang berada pada Gugus 3 seluruh SDN di Kec. Padarincang Kabupaten Serang dengan jumlah 57 orang guru, terdiri atas guru berstatus PNS, PPPK, dan honorer. Sampel yang digunakan dalam kajian ini sample jenuh (census), yakni populasi seluruh tenaga pengajar sebagai sampel kajian, yaitu 57 guru. Data yang dikumpulkan melalui dua pendekatan, yaitu: Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data melalui penelaahan

buku, jurnal, dokumen, dan sumber ilmiah yang berasal dari jurnal terakreditasi dan jurnal internasional yang relevan sesuai variabel yang dikaji. Dan Studi lapangan, dilakukan melalui: Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi pembelajaran dan aktivitas guru di sekolah.

Kuesioner, yaitu instrumen penelitian berupa pernyataan tertulis yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu:

1. Kompetensi guru (X1)

Diukur melalui indikator kompetensi pedagogik, penguasaan kurikulum, pengembangan diri, pemanfaatan teknologi, komunikasi, evaluasi pembelajaran, serta kerja sama profesional.

2. Komitmen organisasi (X2)

Diukur berdasarkan indikator yang dimiliki komitmen afektif, yang komitmen secara berkelanjutan, serta komitmen yang bersifat normatif, serta loyalitas dan keterlibatan dalam organisasi.

3. Supervisi kepala sekolah (X3)

Diukur melalui indikator fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan.

4. Kinerja (Y)

Variabel ini dengan indikator perencanaan dalam pembelajaran, pra dan pasca pelaksanaan, evaluasi hasil pembelajaran, kompetensi profesional, serta tanggung jawab dan disiplin.

Seluruh variabel yang diajukan dilakukan pengukuran berdasarkan skala Likert berdasarkan rentang nilai 1–5, kemudian dianalisis data dilakukan melalui Uji instrumen, Uji asumsi klasik, Analisis uji regresi linear berganda. Hasil Analisis dimaksudkan untuk mengetahui implikasi variabel independen ke dependen, sehingga menghasilkan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja guru X₁ = kompetensi guru X₂ = komitmen organisasi

X₃ = supervisi kepala sekolah a = hasil nilai konstanta

b = koefisien regresi, serta e = tingkat error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kajian ini melibatkan 57 guru pada Gugus 3 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang sebagai responden. Hasil sebaran data melalui kuesioner berdasarkan skala pengukuran Likert 1 sd 5. Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kompetensi guru menunjukkan dominasi jawaban positif.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Guru

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	599	46,22%
Setuju	591	45,60%
Cukup setuju	93	7,18%
Tidak setuju	12	0,93%
Sangat tidak setuju	1	0,08%
Total	1296	100%

Sumber: Hasil kuesioner penelitian

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 91,82% responden memberikan pernyataan setuju hingga sangat setuju terhadap indikator kompetensi guru. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kompetensi guru pada Gugus 3 SDN Kecamatan Padarincang berada pada kategori tinggi. Proses prediksi ke variabel dependen (Kinerja Guru) berdasarkan variabel independen Kompetensi Guru, Komitmen Organisasi, serta Supervisi Kepala Sekolah dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS v.27, menghasilkan keluaran berupa estimasi koefisien regresi.

Tabel 3. Hasil pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.271	4.544		.566	.290
Kompetensi Guru (X1)	.299	.122	.294	2.266	.000
1 Komitmen organisasi (X2)	.644	.122	.452	4.224	.000
Supervisi Kepala Sekolah (X3)	.251	.075	.440	4.567	.000

Variable terikat: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data berdasarkan hasil pengolahan SPSS 27

Menelaah Tabel 2 tersebut, berdasarkan uji regresi berganda tersebut dapat disusun formulasi persamaan regresi, menggambarkan hubungan diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. $Y = 2,271 + 0,299.X1 + 0,644.X2 + 0,251.X3 + e$

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial dikalkulasikan berdasarkan data agar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru, dengan hasil:

Tabel 4 Hasil Uji t secara (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.271	4.544		.566	.290
Kompetensi Guru (X1)	.299	.122	.294	2.266	.000
1 Komitmen organisasi (X2)	.644	.122	.452	4.224	.000
Supervisi Kepala Sekolah (X2)	.251	.075	.440	4.567	.000

Variable terikat: Kinerja Guru (Y)

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa, Kompetensi Guru memiliki hasil thitung 2,266 > t-tabel 1,983 dengan signifikansi 0,00, sehingga berimplikasi signifikan ke kinerja. Komitmen organisasi memiliki nilai thitung 4,224 > t-tabel 1,983 dengan signifikansi 0,00, sehingga berdampak signifikan ke kinerja. Supervisi memiliki hasil thitung 4,567 > t-tabel 1,983 dengan signifikansi 0,00 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis Simultan berdasarkan hasil (Uji F)

Uji F dibuat untuk mendeteksi pengaruh variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan supervisi kepala sekolah secara simultan ke kinerja guru. Disajikan dalam melalui tabel:

Tabel 5. Uji F (Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638.310	3	212.770		48.321 .000 ^b
	Residual	457.940	104	4.403		
	Total	1096.250	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X3), Komitmen organisasi (X2), Kompetensi Guru (X1) Sumber: Olah Data SPSS 27

Nilai Fhitung sebesar 48,321 lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,692 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru, komitmen organisasi, dan supervisi kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi mengindikasikan variasi pada variabel terikat yang berupaya dijelaskan oleh variasi bebas, dinyatakan dalam bentuk persentase sebagai turunan dari koefisien korelasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.570	2.09840

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X3), Komitmen organisasi (X2), Kompetensi Guru (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Olah Data SPSS 27

Pembahasan

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh $Y = 2,271 + 0,299.X1 + 0,644.X2 + 0,251.X3 + e$, maka model regresi tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Kompetensi Guru koefisien konstanta = 2,271 hal ini berarti bahwa apabila nilai dari Kompetensi Guru (X1), komitmen organisasi (X2) dan Supervisi Kepala Sekolah (X3) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja guru (Y) sebesar 2,271 satuan.
2. Kompetensi Guru koefisien $b_1 = 0,299$ berarti bahwa, apabila nilai X1 (Kompetensi Guru) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,299 satuan.
3. Kompetensi Guru koefisien $b_2 = 0,644$. Hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai X2 (Komitmen organisasi) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (Kinerja guru) mengalami kenaikan sebesar 0,644 satuan.
4. Nilai koefisien b_3 untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah tercatat sebesar 0,251. Interpretasinya: apabila X3 meningkat satu satuan dengan variabel bebas lain dianggap konstan, maka variabel Y (Kinerja Guru) mengalami peningkatan sebesar 0,251 satuan

Evaluasi terhadap hasil pengujian hipotesis (uji t) dijelaskan sebagai berikut, Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa

kompetensi merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan tugas profesional guru. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik cenderung mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik dari aspek pedagogik maupun profesional. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan profesi, dan pengalaman kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung 4,224. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki loyalitas, keterikatan emosional, serta kesediaan berkontribusi terhadap sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Secara fenomenologis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, kepedulian terhadap visi dan misi organisasi, serta partisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Guru dengan komitmen tinggi tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat budaya kerja profesional.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung 4,567. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara terstruktur, terprogram, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai kontrol administratif, tetapi juga sebagai sarana pembinaan profesional. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi mampu memberikan arahan, motivasi, dan umpan balik kepada guru, sehingga kinerja mereka meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Organisasi, dan Supervisi Kepala Sekolah secara Simultan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Fhitung 48,321. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti kompetensi, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti komitmen dan supervisi kepala sekolah. Sinergi antara faktor internal dan eksternal tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja.

Sedangkan Hasil Koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) mencapai 0,582, yang berarti 58,2% variasi kinerja guru dijelaskan oleh variabel Kompetensi Guru, Komitmen Organisasi, dan Supervisi Kepala Sekolah. Sisanya sebesar 41,8% ditentukan oleh variabel lain di luar model. Kebaruan (Novelty) Penelitian Kebaruan penelitian ini terletak pada:

1. Integrasi tiga variabel utama kompetensi guru, komitmen organisasi, dan supervisi kepala sekolah dalam satu model analisis pada konteks sekolah dasar negeri di wilayah pedesaan.
2. Pengujian simultan ketiga variabel yang menunjukkan kontribusi kolektif yang kuat terhadap kinerja guru.

3. Temuan empiris yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru membutuhkan pendekatan sistemik, bukan hanya pengembangan kompetensi individu, tetapi juga penguatan komitmen organisasi dan efektivitas supervisi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, komitmen organisasi, dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus 3 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Padarincang Kabupaten Serang. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut.

1. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki loyalitas, keterikatan emosional, serta kesediaan berkontribusi terhadap tujuan sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.
4. Kompetensi guru, komitmen organisasi, dan supervisi kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor organisasi secara bersamaan.

Implikasi Teoretis hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen MSDM dan perilaku organisasi dengan menyatakan hasil kinerja individu dipengaruhi oleh skil personal, motivasi, serta lingkungan kerja. Kajian ini menekankan kinerja tenaga pengajar (guru) tidak hanya didasarkan oleh kompetensi individu, akan tetapi variabel komitmen organisasi serta efektivitas supervisi pimpinan sekolah. Dengan demikian, model kinerja guru yang komprehensif perlu memasukkan faktor individual dan faktor organisasi secara simultan.

Kajian ini terdapat keterbatasan, antara lain:

1. Lingkup kajian dilakukan di satu gugus sekolah dasar di satu kecamatan, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas.
2. Data penelitian dihasilkan berdasarkan kuesioner, hingga tergantung hasil persepsi responden.
3. Variabel yang diteliti hanya mencakup tiga faktor utama, sehingga belum menggambarkan keseluruhan faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, kajian selanjutnya dapat dilakukan:

1. Memperluas objek kajian di beberapa kecamatan atau kabupaten agar hasil penelitian lebih representatif.
2. Dapat ditambahkan variabel yang relevan, misalnya motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya, ataupun lingkungan tempat guru kerja.
3. Digunakan pendekatan mixed methods agar mendapatkan penelitian secara komprehensif melalui kombinasi data kuantitatif dan kualitatif.

SARAN

Berdasarkan kajian yang telah dilaksanakan, dapat disebutkan beberapa masukan yang sebagai berikut.

Saran untuk Sekolah

1. Sekolah perlu meningkatkan kompetensi tenaga pengajar misalnya pelatihan, kegiatan workshop, serta kegiatan pengembangan profesional.

2. Kepala sekolah perlu mensosialisasikan budaya organisasi secara kondusif agar meningkatkan komitmen teaga pengajar terhadap sekolah.
3. Supervisi kepala sekolah hendaknya dilakukan secara terprogram, berkelanjutan, dan bersifat pembinaan, bukan hanya penilaian administratif.

Saran bagi Dinas Pendidikan

1. Dinas pendidikan perlu memberikan dukungan program peningkatan kompetensi guru secara sistematis dan berkelanjutan.
2. Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan supervisi pimpinan sekolah agar lebih efektif untuk meningkatkan kinerja.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

1. Meneliti faktor lainnya mempengaruhi kinerja dengan model kajian lebih kompleks.
2. Menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam untuk meningkatkan validitas eksternal penelitian.
3. Mengembangkan model penelitian yang dapat menguji peran variabel mediasi atau moderasi dalam hubungan antarvariabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, O., Ambon, N., Pattiruhu, C. M., Prof, A., Childhood, E., Departement, E., & Kristen, I. A. (2020). *Improving Student Learning Outcomes through School Culture , Work Motivation and Teacher Performance*. 13(4), 885–902.
- Anantyo, N. R., & Sabandi, M. (2025). MENAKAR EFEKTIVITAS KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DAN MOTIVASI BELAJAR DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR EKONOMI SISWA SMA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 13(3), 315–324.
- Astuti, S. E. P., Aslan, A., & Parni, P. (2023). OPTIMALISASI PERAN GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN KURIKULUM 2013 DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA. *SITTAH: Journal of Primary Education*, 4(1 SE-Articles), 73–84. <https://doi.org/10.30762/sittah.v4i1.963>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 8(0 SE-), 1. <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
- Dzikra, F. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Bangko Bagansiapi-Api. . *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 114–124.
- González, C., Ponce, D., & Fernández, V. (2023). Teachers' experiences of teaching online during COVID-19: implications for postpandemic professional development. *Educational Technology Research and Development*, 71(1), 55–78. <https://doi.org/10.1007/s11423-023-10200-9>
- Ho, T. T. H., Le, V. H., Nguyen, D. T., Nguyen, C. T. P., & Nguyen, H. T. T. (2023). Effects of career development learning on students' perceived employability: a longitudinal study. *Higher Education*, 86(2), 297–315. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00933-6>
- Khaerul Kholidi, A. (2025). Implementasi Supervisi Pendidikan Untuk Peningkatan Kualitas Pendidik dalam Sistem Pembelajaran di Sekolah. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, 23(1), 57–68. <https://doi.org/10.37216/tadib.v23i1.2240>
- Kim, L. E., Jörg, V., & Klassen, R. M. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195. <https://doi.org/10.1007/s10648-018-9458-2>
- Nur, A. M., Ali, A., & Timur, U. I. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Luwu Kecamatan Suli, Kabupaten Luwu. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 195–200.



- Oktariyani, Y., Safitri, S., & Fitriani, Y. (2025). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Konteks Pendidikan: Tinjauan Metodologis dan Aplikasi. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 273 –. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i4.3004>
- Permatasari, F., Lestari, N. A., Christie, C. D. Y., & Suhaimi, I. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru: studi meta analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923-944.
- Suparti, T., & Al Mubarak, A. A. S. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal PG-PAUD Trunojoyo: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Anak Usia Dini*, 8(2), 46-55.
- Yonasta, M. T., & Tung, K. Y. (2024). Peran Kepemimpinan Adaptif terhadap Pengembangan Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9 SE-), 10221–10229. <https://doi.org/10.54371/jhip.v7i9.5747>
- Yunus, M. (2025). TANTANGAN IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL DALAM PENINGKATAN TATA KELOLA ADMINISTRASI PENDIDIKAN. *J-Simbol: Jurnal Magister Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 13(1), 506–515.