

## Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Chandra S. Haratua<sup>1</sup>, Muslim Hanief<sup>1</sup>, Asep Nurdin Toha<sup>1</sup>, Ludi Muhamad Nur Mauludin<sup>1</sup>, Muhamad Ikhsan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: ✉ charazua09@gmail.com

### ABSTRACT

Teachers serve as the frontline agents who play a vital role in the educational process. They are expected to provide high-quality and effective learning experiences for students. Teacher performance is a measure of a teacher's success in carrying out their teaching duties in accordance with their responsibilities and authority. This includes the teacher's ability to plan, implement, and evaluate the learning process, as well as to guide students. There are two categories of factors that influence teacher performance: intrinsic factors and extrinsic factors. Intrinsic factors originate from within the teacher, while extrinsic factors come from the surrounding environment. This research aims to identify and understand the factors from both categories as inputs for schools to improve overall teacher performance. The study employs a qualitative approach using the literature review method, which involves examining various sources to understand the theories and concepts related to the topic being researched. The findings indicate that intrinsic factors such as work discipline, professionalism, self-motivation, competence, and teaching experience are essential foundations for fostering a teacher's dedication and performance. Additionally, extrinsic factors including school leadership, a positive work culture, supportive working conditions, adequate compensation or benefits, school culture, and teacher certification programs play a crucial role in creating a conducive environment for teachers to develop and reach their maximum potential. The synergy between these two sets of factors creates a positive cycle that significantly impacts educational success.

**Keywords:** Intrinsic Factors, Extrinsic Factors, Teacher Performance

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received  
September 27,  
2024

Revised  
November 01,  
2024

Accepted  
November 08,  
2024

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

## PENDAHULUAN

Guru menjadi ujung tombak yang memegang peranan penting dalam suatu proses pendidikan. Guru diharapkan dapat memberikan pengalaman belajar yang baik dan berkualitas bagi peserta didik. Kualitas pendidikan yang baik menjadi suatu syarat agar dapat menghasilkan generasi masa depan yang mampu bersaing di dalam negara maupun di dunia internasional. Mewujudkan kualitas pendidikan bermutu tidak terlepas dari kinerja guru. Pada Undang-Undang 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam Pasal 8 disebutkan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pelaksanaan

tanggung jawab dan kompetensi tersebut menjadi dasar untuk menilai kinerja guru di sekolah. Kinerja guru yang baik tentu berpengaruh terhadap keluaran atau hasil pendidikan yang berkualitas. Sebaliknya, kinerja guru yang menurun atau buruk, menjadi salah satu hambatan tercapainya tujuan pendidikan.

Kualifikasi akademik guru SD/ sederajat, SMP/ sederajat, dan SM/ sederajat adalah minimal D4 atau S1, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Guru selain harus memiliki standar pendidikan tertentu, juga harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru adalah gambaran dari hasil kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya selama menjalani aktivitas pembelajaran dan pengaruh yang dapat diberikan kepada peserta didik untuk dapat mencapai tujuan pembelajaran dan berlangsungnya pembelajaran dengan baik (Muspawi, 2021).

Penilaian kinerja guru dinilai oleh kepala sekolah. penilaian yang diberikan kepada guru melalui dua aspek utama: Rating Penilaian Pelaksanaan Praktik Kinerja dan Rating Penilaian Perilaku Kinerja. Predikat kinerja nantinya akan tercatat sebagai: Istimewa, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang, hingga Sangat Kurang, tergantung dari nilai yang diperoleh dari kedua poin tersebut. Penilaian kinerja guru menjadi sangat penting terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar yang bermutu di sekolah. Kinerja guru yang optimal memberikan dampak positif terhadap peserta didik dan kualitas pendidikan sekolah. Oleh karena itu, selain melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Sekolah sebagai suatu organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Faktor-faktor yang dapat mendukung akselerasi kinerja guru perlu diupayakan agar dapat menghasilkan kinerja guru yang profesional dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah lebih dalam mengenai faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah di Indonesia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi pustaka atau disebut juga literature review. Studi pustaka adalah proses penelitian dengan cara mempelajari, mendalami, dan mengutip teori atau konsep dari sumber literatur yang berasal dari buku, jurnal, atau karya tulis yang relevan dengan topik. Tujuan utama dari tinjauan literatur adalah untuk memahami dan menggambarkan keadaan penelitian terkini terkait dengan topik yang sedang diteliti. (Adlini dkk., 2022) Melakukan studi pustaka yang efektif memerlukan beberapa langkah penting. Pertama, identifikasi topik atau bidang penelitian yang diteliti. Selanjutnya melakukan penelusuran literatur secara menyeluruh dengan menggunakan database akademik, jurnal ilmiah, dan sumber terpercaya lainnya. Pada penelitian ini artikel ilmiah yang diperoleh melalui sumber pencarian Google Scholar dan Lens.org, Kriteria inklusi literatur yang digunakan adalah karya ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2010 hingga 2024 dan berlokasi di Indonesia. Selanjutnya adalah melakukan analisis dan sintesis dari data sumber-sumber literatur yang relevan secara menyeluruh, membuat rangkuman dari pola yang diterima dengan jelas dan terstruktur. Mengacu pada penelitian-penelitian tersebut akan meningkatkan rasionalisasi penelitian dan merancang kerangka konseptual topik penelitian ini. (Sarosa, t.t.)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja guru merupakan ukuran keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pengajaran sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Ini mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta dalam membimbing siswa. Dalam hal ini, kinerja guru melibatkan berbagai aspek yang saling berhubungan. Seorang guru yang berkinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran secara efektif, tetapi juga dapat memotivasi siswa, menciptakan suasana belajar yang positif, dan mengembangkan potensi individu siswa. Mereka memiliki kompetensi yang solid dalam bidang pengajaran serta keterampilan interpersonal yang baik untuk berinteraksi dengan siswa dan kolega. Kinerja guru adalah elemen krusial dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Ada dua kategori faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri guru, sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan sekitarnya. Memahami kedua kategori ini sangat penting bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. Oleh karena itu, berikut sebagian artikel ilmiah yang digunakan untuk dilakukan penelaahan lebih lanjut (Tabel 1).

Tabel 1. Ringkasan Literatur

| No | Judul  | Tahun Publikasi | Penulis                                     | Tempat Penelitian  | Jumlah Sampel                             | Hasil   |
|----|--|-----------------|---|--|---|---|
| 1  | Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru   | 2020            | Rosmawati, Nur Ahyani Missriani             | SMK N 2 Prabumulih                                       | 83 orang guru                             | Hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin guru, profesionalisme guru, dan kedua faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.  |
| 2  | KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR | 2020            | Santi Agustina Hasnah, Faizah Ar Zulkarnain | SMA Negeri di kecamatan Tanah Putih                      | 85 orang guru                             | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan : (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 36,3%, (2) motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 43,7%(3), (3) kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 50,3%, (4) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 54,0%, (5) kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 63,3%, (6) Motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 60,6%, (7) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 67,5%. Kompetensi guru memberi kontribusi paling besar terhadap kinerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kompetensi guru.   |
| 3  | PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASITERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 101 JAKARTA   | 2011            | Rilip Sri                                   | SMA Negeri 101 Jakarta                                   | -   | Hasil analisis data peneliti dapat menyimpulkan: (1) Ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) ada pengaruh simultan positif yang signifikan kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru guru di SMA Negeri 101 Jakarta. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi kompetensi dan motivasi. Bila kompetensi guru dan motivasi kerja ditingkatkan sampai optimal maka kinerja akan menjadi optimal.   |
| 4  | PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  | 2019            | Wiwin Setianigsih Mukhtar Abdul Kader       | SMK Taruna Bangsa Ciamis                                 | 59 orang guru                             | Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, dalam hal ini jika disiplin kerja tinggi maka kinerja guru akan tinggi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, dalam hal ini jika kompetensi guru tinggi maka kinerja guru tinggi. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi namun pengaruhnya perlu ditingkatkan. Dalam hal ini semakin tinggi kompensasi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. Secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang akhirnya bahwa apabila disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi tinggi maka kinerja guru pun akan tinggi.   |
| 5  | KINERJA GURU EKONOMI DI SMA NEGERI SE-KOTA MAGELANG  | 2012            | Arning Tyas Erma Yanti                      | SMA Negeri se-Kota Magelang                              | -   | Hasil penelitian menunjukkan : 1) peningkatan pada kepemimpinan Kepala Sekolah juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. (2) Peningkatan pada suasana kerja juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. (3) Peningkatan pada pemberian insentif juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat  |
| 6  | Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar Guru, dan Pemanfaatan Fasilitas Belajar Terhadap Kinerja Guru                  | 2019            | Bandi Supriyoko                             | TK di Kecamatan Girimulyo, Kabupaten Kulon Progo         | 35 orang                                  | Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh kesimpulan: (1) Kemampuan manajerial kepala sekolah, pengalaman mengajar guru dan pemanfaatan fasilitas belajar berkontribusi positif terhadap kinerja guru TK. Semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah, pengalaman mengajar guru dan pemanfaatan fasilitas belajar maka kinerja guru cenderung tinggi. (2) Kemampuan manajerial kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru TK. Semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah maka kinerja guru cenderung tinggi. (3) Pengalaman mengajar guru berkontribusi positif terhadap kinerja guru TK. Semakin tinggi pengalaman mengajar guru maka kinerja guru cenderung tinggi. (4) Pemanfaatan fasilitas belajar berkontribusi positif terhadap kinerja guru TK. Semakin tinggi pemanfaatan fasilitas belajar maka kinerja guru cenderung tinggi.  |
| 7  | PENGARUH PROGRAM SERTIFIKASI DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Studi pada SD di UPTD Kecamatan Cilebak Kabupaten Kuningan)                 | 2013            | Idir Tarsidi                                | SD di Kecamatan Cilebak Kabupaten Kuningan               | -   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa program sertifikasi guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin meningkat program sertifikasi guru, maka akan semakin baik Kinerja Guru. Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik budaya sekolah, maka akan semakin baik Kinerja Guru. Dengan demikian program sertifikasi guru dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik Program Sertifikasi Guru dan budaya sekolah, maka akan semakin baik Kinerja Guru. Kata kunci : Program Sertifikasi, Budaya Sekolah, Kinerja Guru  |
| 8  | Kinerja Guru SMA, Tunjangan Kinerja Daerah, dan Kepuasan Kerja   | 2018            | Virgana Virgana                             | SMA di lingkungan Suku Dinas Pendidikan II Jakarta Utara | 100 orang guru                            | Hasil analisis menemukan bahwa terdapat: 1) pengaruh langsung tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja guru SMA 2) langsung tunjangan kinerja daerah terhadap kepuasan kerja guru SMA 3) pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja guru SMA4) pengaruh tidak langsung tunjangan kinerja daerah terhadap kinerja guru SMA melalui kepuasan kerja.   |
| 9  | PENGARUH SERTIFIKASI GURU DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURUMI HAYATUL ISLAM JAKARTA   | 2014            | Styo Budi Utomo                             | Mi Hayatul Islam, Jakarta                                | 6 orang guru yang telah lulus sertifikasi | Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap kinerja guru Masing-masing variable secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.  |
| 10 | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh   | 2017            | Firmawati                                   | SMA Negeri 7 Banda Aceh                                  | 57 orang guru                             | Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut |
| 11 | Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Gugus 10 Kota Prabumulih                               | 2020            | Darusman, Edi Harapan, Tahrun               | 8 SD di Kota Prabumulih                                  | 105 orang guru                            | Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat hubungan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru; 2) terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi di sekolah dengan kinerja guru SD di Gugus 10 Kota Prabumulih; 3) terdapat hubungan signifikan antara kompetensi profesional dan budaya organisasi dengan kinerja guru SD di Gugus 10 Kota Prabumulih  |

Berdasarkan dari telaah pustaka tersebut, dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dengan memisahkan faktornya menurut kategori intinsik dan ekstrinsik sebagai berikut ini.

### **Faktor Intrinsik**

Faktor intrinsik mencakup elemen-elemen yang berasal dari dalam diri guru. Motivasi diri merupakan faktor utama yang mendorong guru untuk berprestasi. Ketika guru memiliki motivasi tinggi, mereka akan lebih antusias dalam menjalankan tugas dan berupaya mencapai tujuan pembelajaran. (Sukma dkk., 2020) Selain itu, kompetensi dan keterampilan yang dimiliki guru juga merupakan faktor intrinsik yang signifikan. Guru dengan kompetensi dan keterampilan tinggi akan lebih efektif dalam menyampaikan materi pelajaran dan membimbing siswa. Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting yang harus diperhatikan; guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik dan berkomitmen. Disiplin kerja guru

Disiplin kerja merujuk pada sejauh mana guru mematuhi aturan dan norma yang berlaku di lingkungan sekolah. Guru yang disiplin cenderung lebih teratur dalam melaksanakan tugas, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal. Disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas pengajaran. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diemban. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan pencapaian tujuan. Dengan meningkatkan disiplin kerja guru, mereka dapat memanfaatkan sumber daya secara optimal, sehingga sekolah dapat berada dalam posisi yang lebih kompetitif dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain.

Hasil penelitian (Pala'langan, 2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, dalam hal ini jika disiplin kerja tinggi maka kinerja guru akan tinggi. Namun bertolak belakang dengan kenyataannya yang ada yakni masalah disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya, dan lain-lain.

### **Profesionalisme Guru**

Kinerja seorang guru juga erat kaitannya dengan keprofesionalan seorang guru. Profesionalisme guru mencakup sikap, perilaku, dan etika kerja yang menunjukkan dedikasi terhadap profesinya. Guru yang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi ajar tetapi juga mampu menerapkan pedagogi yang efektif. Profesionalisme ini berpengaruh pada cara guru berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja, serta dalam pengambilan keputusan terkait pembelajaran.

Guru yang profesional sebagaimana disebutkan dalam UU Pasal 20 No. 14 Tahun 2005, guru berkewajiban sebagai berikut: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan penelitian (Rosmawati dkk., 2020) di SMK N 2 Prabumulih, hasil uji signifikansi variabel profesionalisme guru terhadap kinerja guru diperoleh pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Hasil uji Anova, diperoleh nilai R square sebesar 0,968 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 96,8% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar 96,8% dan sisanya 3,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis bivariat dari penelitian (Nisa dkk., 2024) memperlihatkan bahwa hubungan antara profesionalisme guru dengan kinerja guru adalah sebesar 0,899. Nilai korelasi ini merupakan hubungan yang sangat kuat dan sangat signifikan ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$  atau 0,01).

#### Motivasi Guru

Motivasi diri merupakan faktor intrinsik yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi diri yang tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi diri dapat timbul dari kepuasan intrinsik, seperti keinginan untuk mengembangkan potensi diri, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berprestasi. Guru yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan tugas (Asmawati, 2022). Mereka menunjukkan semangat yang tinggi, berinisiatif untuk mengembangkan diri, dan berupaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Motivasi diri yang kuat pada guru juga berdampak positif pada siswa, menciptakan lingkungan belajar yang lebih menyenangkan dan memotivasi.

Sebagaimana hasil penelitian oleh (Rachman dkk., 2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi kompetensi dan motivasi. Bila kompetensi guru dan motivasi kerja ditingkatkan sampai optimal maka kinerja akan menjadi optimal.

#### Kompetensi atau Keahlian Guru

Guru yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai akan mampu menerapkan metode pengajaran yang efektif dan inovatif, meningkatkan pembelajaran siswa, dan mencapai tujuan pendidikan. Guru yang kompeten dan terampil dalam bidang pengajaran mampu menyampaikan materi dengan jelas, menarik, dan mudah dipahami oleh siswa. Mereka juga mampu memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, dan menciptakan lingkungan kelas yang kondusif untuk belajar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Mukhtar & Md, 2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Tanah Putih. Hal ini ditunjukkan dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) kompetensi guru (X3) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,503 dengan kata lain bahwa kompetensi guru memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 0,503 atau 50,3% sedangkan sisanya 49,7%. Kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja termasuk kategori cukup tinggi.

#### Pengalaman Mengajar Guru

Pengalaman adalah dasar penting dalam memperoleh pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan keterampilan mengajar seorang guru. Semakin sering seseorang melakukan sesuatu, semakin besar pula keahlian dan pemahamannya terhadap hal-hal tersebut. Dengan demikian, seorang guru akan lebih menguasai materi yang diajarkan, dan melalui pengalaman yang telah diperoleh, hasil yang dicapai akan menjadi lebih

baik. Penelitian oleh (Mulyani dkk., 2020) pada guru-guru TK menunjukkan hubungan positif, apabila pengalaman mengajar guru mengalami kenaikan maka kinerja guru juga akan naik, begitu pula sebaliknya jika pengalaman mengajar guru mengalami penurunan maka kinerja guru juga akan turun.

#### **Faktor Ekstrinsik**

Faktor ekstrinsik mencakup elemen-elemen yang berasal dari lingkungan sekitar guru. Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor ekstrinsik yang penting. Kepala sekolah yang visioner dan inspiratif dapat memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, budaya kerja di sekolah juga mempengaruhi kinerja guru. (Anggraeni, 2021) Sekolah dengan budaya kerja yang positif dan mendukung akan mendorong guru untuk bekerja dengan baik dan mengembangkan diri. Dukungan dari lingkungan kerja juga merupakan faktor ekstrinsik yang krusial; guru memerlukan dukungan dari berbagai pihak, seperti rekan kerja, orang tua, dan masyarakat, agar dapat bekerja dengan efektif dan mencapai tujuan pembelajaran.

#### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun berkelompok demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan pendekatan yang inspiratif, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk terus mengembangkan diri, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mendorong inovasi dalam proses belajar mengajar (Alimuddin & Arifin, 2024). Ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan progresif, di mana guru merasa didukung dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional kepala sekolah menjadi pendorong utama dalam meningkatkan profesionalisme guru serta kualitas pembelajaran. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain: memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua siswa, serta mengambil keputusan secara mufakat bersama masyarakat.

Penelitian (Santiari dkk., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. Sama pula pada hasil pengolahan data pada penelitian oleh Utomo (2018) menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap masing-masing guru yang telah bersertifikasi berbeda, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.

#### **Kompensasi/Tunjangan Kinerja Guru**

Memperhatikan kesejahteraan guru, seperti gaji yang adil, tunjangan, dan cuti yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka. Secara keseluruhan, kompensasi yang baik dalam bentuk gaji atau tunjangan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Tunjangan tidak hanya memberikan insentif finansial tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, kebijakan terkait kompensasi bagi guru perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian (Huda & Nasution, 2023) menunjukkan Kinerja guru ekonomi dilihat dari pemberian insentif ditunjukkan dengan peningkatan yang terjadi pada

pemberian insentif juga diikuti peningkatan pada kinerja guru ekonomi, dan jika penurunan yang terjadi pada pemberian insentif juga akan diimbangi pada penurunan kinerja guru. (Manik & Siahaan, 2021) dalam penelitiannya juga membuktikan dengan koefisien jalur sangat signifikan yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif tunjangan kinerja terhadap kinerja guru.

#### Budaya Organisasi

Budaya sekolah merupakan karakteristik unik dari sebuah sekolah yang dapat dikenali melalui nilai-nilai yang dipegang, sikap yang dimiliki, kebiasaan-kebiasaan yang ditunjukkan, serta tindakan yang dilakukan oleh seluruh anggota sekolah. Semua elemen ini membentuk suatu kesatuan khusus dalam sistem sekolah. Budaya kerja yang positif di sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Budaya kerja yang positif, seperti kerja sama tim, komunikasi yang baik, dan penghargaan terhadap prestasi, dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif, seperti konflik antar-guru, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja, akan berdampak buruk pada kinerja guru.

Sejalan dengan penelitian (Kusumasari dkk., 2023) Berdasarkan hasil analisis, didapatkan korelasi variabel budaya sekolah terhadap Kinerja Guru yang masuk kategori sedang. Namun, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa besaran pengaruh budaya sekolah terhadap Kinerja Guru berkategori baik. (Darusman dkk., 2020) juga menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi di sekolah dengan kinerja guru-guru. Hubungan ini ditunjukkan oleh nilai  $r = 0,886$ , yang menunjukkan kekuatan hubungan yang sangat kuat, serta nilai signifikansi  $p = 0,000$ , yang berarti hubungan ini sangat signifikan karena berada di bawah 0,05.

#### Pemanfaatan Fasilitas Belajar

Fasilitas belajar mencakup peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan untuk mendukung proses belajar, terutama dalam kegiatan belajar mengajar. (Mahrita & Cahyono, 2022) Contohnya termasuk gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat dan media pengajaran. Selain itu, ada juga fasilitas yang mendukung kegiatan belajar secara tidak langsung, seperti halaman, kebun, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah. Jika fasilitas-fasilitas ini digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar—misalnya, taman sekolah untuk pelajaran biologi atau halaman sekolah sebagai lapangan olahraga—maka komponen tersebut dapat dianggap sebagai sarana pendidikan. Guru membutuhkan fasilitas yang lengkap dan modern, seperti ruang kelas yang nyaman, akses internet, dan alat peraga yang memadai. Sebagaimana penelitian oleh (Kastari dkk., 2024), pemanfaatan fasilitas belajar berkontribusi positif terhadap kinerja guru TK. Semakin tinggi pemanfaatan fasilitas belajar maka kinerja guru cenderung tinggi.

#### Program Sertifikasi Guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa sertifikasi adalah suatu proses memberikan sertifikat pendidik bagi guru dan dosen. (Darmawan, 2024) Sertifikat pendidik sendiri merupakan bukti formal dari pengakuan profesionalitas yang diberikan kepada guru dan dosen. Berdasarkan definisi ini, sertifikasi guru dapat dipahami sebagai sebuah proses pengakuan kompetensi individu yang telah melaksanakan uji kompetensi dan lulus, yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian (Ad dkk., 2023), ditemukan bahwa terdapat korelasi antara variabel Program Sertifikasi Guru dan Kinerja Guru yang tergolong baik, sedangkan pengaruh Program Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru berada



pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa program sertifikasi guru adalah kebijakan yang sangat strategis, karena tujuan dan langkah-langkah dalam sertifikasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, memperkuat kompetensi mereka, serta meningkatkan martabat dan kredibilitas guru. Dengan demikian, guru akan lebih dihargai dan kualitas pendidikan di Indonesia dapat ditingkatkan.

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dapat membantu guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien terdiri dari lingkungan sosial-psikologis dan lingkungan fisik. Dengan adanya lingkungan yang baik, semangat kerja guru akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Sebagaimana penelitian (Famika, 2022), Kinerja guru dilihat dari suasana kerja ditunjukkan dengan peningkatan yang terjadi pada suasana kerja juga diikuti peningkatan pada kinerja guru ekonomi, dan jika penurunan yang terjadi pada suasana kerja juga akan diimbangi pada penurunan kinerja guru. Hal ini dilihat dari garis trend yang cenderung slopenya positif.

#### KESIMPULAN

Peningkatan kinerja guru memerlukan perhatian yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor intrinsik seperti disiplin kerja, profesionalisme, motivasi diri, kompetensi, dan pengalaman mengajar merupakan pondasi penting dalam mendorong dedikasi dan kinerja seorang guru. Namun, faktor-faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja yang positif, lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi atau tunjangan yang memadai, budaya sekolah, serta program sertifikasi guru berperan krusial dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan mencapai potensi maksimalnya. Sinergi antara kedua faktor ini menciptakan lingkaran positif yang berdampak signifikan bagi keberhasilan pendidikan. Guru yang termotivasi, kompeten, dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Dukungan dari kepala sekolah yang visioner, budaya kerja yang positif, dan lingkungan kerja yang kondusif akan semakin memperkuat kinerja guru, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal bagi perkembangan siswa dan kemajuan sekolah.

#### REFERENSI

- Ad, A. T., Arafat, Y., & Juliansyah, M. (2023). Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3268>
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Alimuddin, A., & Arifin, I. (2024). PERSEPSI GURU TERHADAP PERILAKU BELAJAR SISWA DI SMPN 26 MAKASSAR. *DISCOURSE: Indonesian Journal of Social Studies and Education*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.69875/djosse.v1i3.111>
- Anggraeni, L. A. (2021). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*, 8(02), Article 02.

- Asmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772–2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Darmawan, C. (2024). Implementasi Kebijakan Profesi Guru Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Dalam Perspektif Hukum Pendidikan. *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum*, 19(2), Article 2. <https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.86>
- Darusman, D., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Gugus 10 Kota Prabumulih. *Journal of Education Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.20>
- Famika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Huda, N., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Sekolah Sdit Pelita Alam). *Jurnal Portofolio : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), Article 3.
- Kastari, A. M. P., Lubis, alvinna D., Tiatir, J. L. P., Yerkohok, S. S., & Supriyanto, A. (2024). Upaya Peningkatan Disiplin Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Pendidikan Berbasis Total Quality Management. *Manajemen Pendidikan*, 51–60. <https://doi.org/10.23917/jmp.v19i1.5109>
- Kusumasari, P., Murniati, N. A. N., & Kusumaningsih, W. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Sekolah, Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 1175–1182. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.20724>
- Mahrta, M., & Cahyono, R. (2022). Pengaruh fasilitas belajar, kecerdasan emosional dan kreativitas guru terhadap efektivitas belajar siswa sdn binuang 4 kabupaten tapin. *Media Mahardhika*, 20(3), Article 3. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i3.425>
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Mukhtar, A., & Md, L. (2020). PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI KOTA MAKASSAR. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Mulyani, S., Nasution, E. S., & Pratiwi, I. W. (2020). HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK | *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM*. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/724>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nisa, A. W. R., Darusman, Y., & Pratama, F. F. (2024). Meningkatkan Keaktifan Belajar Siswa Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Make A Match. *Journal on Education*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.3416>
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), Article 2.
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SMK SWASTA KOTA BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>

- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Santiari, L. P., Sunu, I. G. K. A., & Dantes, K. R. (2020). KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), Article 1.
- Sarosa, S. (t.t.). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT Kanisius.
- Sukma, A. N., Karlina, E., & Priyono, P. (2020). PENGARUH PERSEPSI PROFESI GURU TERHADAP MINAT MENJADI GURU PADA MAHASISWA PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS INDRAPRASTA PGRI. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30998/rdje.v1i1.7573>

---

**Copyright Holder :**

© Chandra S. Haratua, et al., (2024).

**First Publication Right :**

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

