

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KOMPETENSI SOSIAL
GURU, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEDISIPLINAN GURU TERHADAP
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN CISAUK**

Della Widyaputri¹, Ersam Mahendrawan², Sri Utaminingsih³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

[1dellawidyaputri98@gmail.com](mailto:dellawidyaputri98@gmail.com), [2ersammahendrawan@unpam.ac.id](mailto:ersammahendrawan@unpam.ac.id),

[3dosen00456@unpam.ac.id](mailto:dosen00456@unpam.ac.id)

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of teacher social competence, organizational culture, and teacher discipline partially and simultaneously on the performance of elementary school teachers in Cisauk District. The approach in this study used an associative quantitative research method. The study population was 135 elementary school teachers spread across 9 schools. The sampling technique used the Slovin formula, resulting in a sample of 101 respondents. The data collection instrument used was a questionnaire with a Likert scale that had passed validity and reliability tests. Data analysis techniques consisted of descriptive analysis and inferential analysis using multiple linear regression. The results showed that there was a positive and significant partial influence between Teacher Social Competence on Teacher Performance (t count 34.426 > t table 1.984), Organizational Culture on Teacher Performance (t count 20.531 > t table 1.984), and Teacher Discipline on Teacher Performance (t count 20.541 > t table 1.984). Simultaneously, Teacher Social Competence, Organizational Culture, and Teacher Discipline have a significant effect on Teacher Performance with an F count value of 630.710 > F table 2.70 and a significance value of <0.001. The Determination Coefficient (r^2) value of 0.951 indicates that the three variables together contribute 95.1% to the variation in Teacher Performance, while the remaining 4.9% is influenced by other factors outside this research model. This indicates that the synergy between good interpersonal skills, a healthy organizational culture, and high discipline is the main key in optimizing teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Teacher Social Competence, Organizational Culture, Teacher Discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial guru, budaya organisasi, dan kedisiplinan guru secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Cisauk. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 135 guru SDN yang tersebar di 9 sekolah. Teknik pengambilan sampel

menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 101 responden. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi Sosial Guru terhadap Kinerja Guru ($t_{hitung} 34,426 > t_{tabel} 1,984$), Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru ($t_{hitung} 20,531 > t_{tabel} 1,984$), dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru ($t_{hitung} 20,541 > t_{tabel} 1,984$). Secara simultan, Kompetensi Sosial Guru, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $F_{hitung} 630,710 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai Koefisien Determinasi (r^2) sebesar 0,951 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 95,1% terhadap variasi Kinerja Guru, sedangkan 4,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa sinergi antara kemampuan interpersonal yang baik, budaya organisasi yang sehat, serta kedisiplinan yang tinggi merupakan kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kompetensi Sosial Guru, Budaya Organisasi, Kedisiplinan Guru

A. Pendahuluan

Secara konstitusional, standar kinerja guru telah ditetapkan sebagai bagian dari Standar Nasional Pendidikan (SNP). Kinerja guru yang optimal merupakan hak bagi setiap peserta didik untuk mendapatkan layanan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, ketidakmampuan guru dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan bukan hanya menjadi masalah manajerial sekolah, melainkan juga bentuk ketidakpatuhan terhadap amanat regulasi yang berlaku. Dalam konteks ini, tuntutan terhadap kinerja guru di SDN, khususnya di wilayah strategis

seperti Kecamatan Cisauk, menjadi sangat mendesak untuk dievaluasi agar selaras dengan koridor hukum yang ada. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Kompetensi guru meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki guru untuk menjalankan tugasnya dalam mengajar. Guru yang memiliki kompetensi yang baik tidak hanya menguasai materi pembelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi dengan metode yang efektif dan mampu mengelola kelas dengan baik. Namun, di beberapa sekolah dasar,

khususnya di Kecamatan Cisauk, ditemukan bahwa sebagian guru masih menghadapi kendala dalam penguasaan materi ajar, keterampilan mengajar yang terbatas, dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi yang digunakan dalam pembelajaran.

Secara konseptual, Kinerja Guru adalah manifestasi dari kemampuan seorang pendidik dalam mengorkestrasi seluruh sumber daya pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan secara holistik. Merujuk pada pemikiran Sri Utaminingsih, et al. (2024:1269), kinerja guru saat ini menghadapi tantangan kompleksitas tinggi, mulai dari manajemen waktu hingga tekanan sosial. Kinerja tidak lagi hanya diukur dari kehadiran fisik di kelas, melainkan dari kualitas interaksi dan luaran (*output*) perkembangan anak secara menyeluruh. Ari Kartiko (2024) menambahkan bahwa kinerja merupakan integrasi dari tanggung jawab, motivasi, dan inisiatif kerja yang bertujuan mencapai standar kualitas dan kuantitas kerja yang ditetapkan institusi.

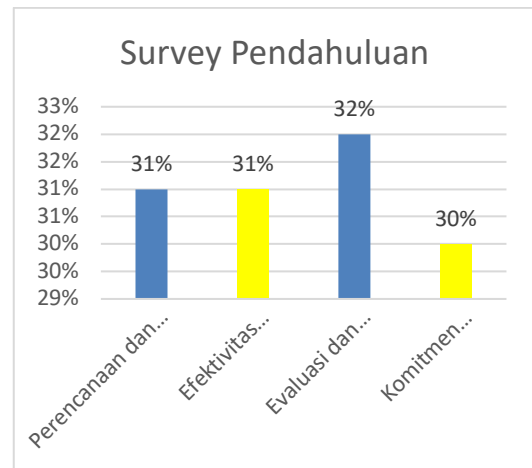
Dalam upaya mencapai kinerja puncak tersebut, faktor Kompetensi Sosial muncul sebagai determinan internal yang sangat vital. Sebagai

mahluk sosial dan sosok panutan (*role model*), guru dituntut memiliki kapasitas interpersonal yang tinggi. Mazrur (2022) menekankan bahwa guru harus mampu membangun hubungan yang hangat dan serasi dengan lingkungannya. Kecerdasan emosional dan sosial ini menjadi instrumen untuk menciptakan harmoni di sekolah, yang menurut Saidati (2025), memberikan kontribusi efektif yang signifikan terhadap efektivitas kinerja harian. Guru yang memiliki kompetensi sosial tinggi akan lebih mudah melakukan kolaborasi, berempati terhadap kendala siswa, dan berkomunikasi secara persuasif dengan orang tua murid.

Selain faktor internal, performa guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bernaung, yakni Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah sistem nilai, asumsi, dan norma yang dianut bersama yang menjadi jati diri sebuah institusi. Menurut Hartawan (2024), budaya organisasi yang positif akan menjadi katalisator bagi munculnya perilaku kerja yang produktif. Budaya sekolah yang menekankan pada inovasi, keterbukaan, dan kolaborasi akan memudahkan guru untuk berkembang. Sebaliknya, budaya

yang kaku dan tertutup akan menghambat profesionalisme.

Produk nyata dari internalisasi budaya organisasi yang kuat adalah Kedisiplinan Guru. Disiplin tidak boleh dipandang secara sempit sebagai ketaatan administratif terhadap jam masuk dan pulang sekolah semata. Kedisiplinan adalah perwujudan dari tanggung jawab moral dan etika profesi. Saidati (2025) menegaskan bahwa kedisiplinan yang tinggi merupakan refleksi dari motivasi intrinsik guru dalam menjalankan amanat pendidikan. Guru yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam perencanaan pembelajaran dan lebih konsisten dalam melakukan evaluasi siswa. Sinergi antara kompetensi sosial yang mumpuni, budaya organisasi yang sehat, serta tingkat kedisiplinan yang konsisten secara teoretis akan menciptakan "lingkaran emas" bagi peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan.



Gambar 1 Survey Pendahuluan

Hasil survey pendahuluan pada variabel kinerja guru SDN di Kecamatan Cisauk menunjukkan bahwa persentase pernyataan negatif pada seluruh indikator berada pada rentang 30% hingga 32%. Temuan ini mengindikasikan adanya celah kinerja (*performance gap*) yang cukup signifikan dan merata pada empat dimensi utama pekerjaan guru. Angka ini merefleksikan perlunya perhatian serius karena kinerja guru merupakan hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Pada indikator Perencanaan dan Desain Pembelajaran serta Efektivitas Implementasi dan Pengelolaan Kelas, keduanya menunjukkan persentase pernyataan negatif yang sama sebesar 31%. Data ini mencerminkan masih adanya

kendala pada kemampuan intelektual dan teknis guru dalam merancang skenario pendidikan sebelum proses tatap muka , serta keterbatasan kemampuan praktis dalam mengorkestrasi interaksi belajar-mengajar di lingkungan sekolah. Kondisi ini relevan dengan pandangan Prita Indriawati (2022) bahwa kegagalan dalam merencanakan dan mengelola perilaku belajar secara efektif akan menghambat pencapaian standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan.

Indikator Evaluasi dan Orientasi Hasil Belajar menunjukkan persentase pernyataan negatif tertinggi sebesar 32%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian guru masih menghadapi hambatan dalam penguasaan untuk mengukur tingkat pencapaian siswa serta pencapaian target kerja organisasi secara kualitas maupun kuantitas. Temuan ini sejalan dengan teori Ellyana (2025) yang menegaskan bahwa kinerja guru adalah tingkat pencapaian hasil dari tugas-tugas pengajaran, termasuk dalam mengevaluasi hasil belajar di lingkungan pendidikan.

Indikator Komitmen Profesional dan Inisiatif Kerja memperoleh

persentase pernyataan negatif sebesar 30%. Meskipun merupakan nilai terendah dalam survey ini, angka tersebut tetap menunjukkan bahwa hampir sepertiga guru belum memiliki dorongan internal dan dedikasi yang maksimal untuk memberikan upaya terbaik melebihi standar minimum yang diminta. Rendahnya komitmen ini, sebagaimana dijelaskan oleh Ari Kartiko (2024), dapat berdampak pada penurunan tanggung jawab pengabdian guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pengajar

Menyikapi berbagai problematika di atas, diperlukan sebuah gagasan solutif yang mengintegrasikan penguatan kapasitas individu dan perbaikan iklim organisasi. Peneliti memandang bahwa kinerja tidak bisa diperbaiki hanya dengan pelatihan teknis pedagogik semata, melainkan harus menyentuh akar masalah pada aspek sosial dan budaya kerja. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada pengujian model hubungan antara Kompetensi Sosial, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan sebagai satu kesatuan variabel yang memengaruhi kinerja secara simultan.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh berbagai temuan ilmiah terdahulu yang relevan. Maulina (2024) dalam studinya menunjukkan bahwa kompetensi sosial guru berpengaruh positif terhadap proses pembelajaran, di mana kemampuan beradaptasi dan komunikasi yang santun mampu meningkatkan motivasi serta prestasi belajar peserta didik. Hal ini sejalan dengan temuan Saidati (2025) yang menegaskan bahwa di jenjang Sekolah Dasar, kompetensi sosial memiliki sumbangan efektif yang sangat besar mencapai 37,72% terhadap kinerja guru dibandingkan variabel kompetensi lainnya.

Dari sisi eksternal, Hartawan (2024) menemukan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja; budaya yang belum baik akan menyebabkan guru sulit bekerja secara profesional. Temuan ini diperkuat oleh Lathifah & Lukiarti (2026) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap produktivitas pendidik. Lebih lanjut, Arifatul Falasif Salsabila (2024) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan kolaborasi padu antara kecakapan dan kesungguhan untuk

mencapai tujuan kinerja. Terakhir, penelitian Panji Mura (2024) membuktikan secara kuantitatif bahwa variabel disiplin kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi yang kuat.

Sebagai kesimpulan, permasalahan yang telah diuraikan di atas menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara kompetensi sosial guru, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di SDN di Kecamatan Cisauk sehingga dapat menghasilkan rekomendasi yang bermanfaat bagi pemangku kepentingan terkait.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti Upaya Peningkatan Kinerja Guru melalui Kompetensi Sosial Guru, Budaya Organisasi, Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Guru SDN di Kecamatan Cisauk.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial guru, budaya organisasi, dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Cisauk, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Cisauk yang berjumlah 135 guru dan tersebar pada 9 sekolah dasar negeri. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan tertentu sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 101 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara proporsional agar setiap sekolah memperoleh kesempatan yang seimbang dalam keterwakilan responden penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu kompetensi sosial guru, budaya organisasi, kedisiplinan guru, dan kinerja guru. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpul data dan mampu memberikan hasil yang konsisten.

Teknik analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil tanggapan responden. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji *F* untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui

besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan program statistik agar hasil penelitian lebih akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Sosial Guru (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kompetensi Sosial Guru (X_1) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Cisauk. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,917 dengan nilai t_{hitung} sebesar 34,426. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 99, maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti terdapat pengaruh positif dan

signifikan Kompetensi Sosial Guru terhadap Kinerja Guru. Hubungan yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas kompetensi sosial guru diprediksi akan memberikan kontribusi peningkatan pada kinerja guru sebesar 0,917 satuan pada konstanta yang tetap.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kemampuan intrinsik dan perilaku nyata seorang pendidik dalam berkomunikasi serta membangun hubungan interpersonal yang harmonis menjadi stimulan bagi peningkatan hasil kerja. Pengaruh ini tercermin melalui kemampuan interpersonal dan relasi harmonis yang dibangun guru, serta kecerdasan sosio-emosional yang stabil dalam menghadapi dinamika di sekolah. Ketika guru mampu menerapkan komunikasi yang efektif dan empatik, menunjukkan perilaku keteladanan, serta memiliki adaptabilitas dan kolaborasi yang baik, hal tersebut secara nyata mendorong guru untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Hal ini mencakup efektivitas dalam

perencanaan dan desain pembelajaran, pengolahan kelas, hingga evaluasi hasil belajar yang lebih berkualitas dan bertanggung jawab.

Tingginya nilai t_{hitung} dalam penelitian ini mempertegas bahwa kompetensi sosial merupakan prasyarat vital dan instrumen kunci untuk menciptakan hubungan emosional yang harmonis di lingkungan pendidikan. Temuan dalam penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saidati (2025). Dalam studinya ditemukan bahwa kompetensi sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,812 dan bahkan menjadi variabel dengan pengaruh paling besar dibandingkan variabel kompetensi lainnya. Selain itu, Maulina (2024) juga menyimpulkan bahwa kompetensi sosial yang efektif menciptakan suasana belajar yang menyenangkan serta meningkatkan motivasi dan prestasi peserta didik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat

dan efektif kompetensi sosial yang dimiliki serta diimplementasikan oleh guru, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru di lingkungan SDN Kecamatan Cisauk

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Budaya Organisasi (X_2) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Cisauk. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,721 dengan nilai t_{hitung} sebesar 20,531. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 99, maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_2 , yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hubungan yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan

satu satuan pada kualitas internalisasi budaya organisasi diprediksi akan memberikan kontribusi peningkatan pada kinerja guru sebesar 0,721 satuan pada konstanta yang tetap.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa sistem makna bersama, nilai-nilai, dan norma perilaku yang dianut oleh anggota organisasi berfungsi sebagai pedoman kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengaruh ini secara konsisten tercermin melalui tujuh karakteristik utama budaya organisasi di sekolah. Budaya yang mendorong inovasi dan pengambilan risiko serta perhatian terhadap detail terbukti mampu memacu guru untuk bekerja lebih cermat dan kreatif dalam mendesain serta mengimplementasikan pembelajaran. Selain itu, orientasi pada hasil dan orientasi individu memastikan bahwa setiap keputusan organisasi memberikan dampak positif bagi kesejahteraan dan profesionalisme guru. Kerja sama yang solid melalui orientasi tim, iklim kerja yang dinamis melalui

tingkat keagresifan yang sehat, serta stabilitas organisasi yang terjaga, secara kolektif menciptakan fondasi yang kuat bagi guru untuk mencapai standar kualitas kerja yang lebih tinggi.

Tingginya nilai t_{hitung} dalam penelitian ini mempertegas bahwa budaya organisasi merupakan daya sosial yang menggerakkan guru untuk melaksanakan kegiatan secara optimal. Temuan dalam penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartawan (2024), yang menemukan bahwa budaya organisasi merupakan prioritas utama dalam peningkatan kinerja guru dan menyarankan agar organisasi mampu meningkatkan budaya kerja agar guru dapat bekerja lebih profesional. Sejalan dengan itu, penelitian Lathifah & Lukiarti (2026) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat dan efektif internalisasi karakteristik budaya organisasi

yang dianut bersama, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru di lingkungan SDN Kecamatan Cisauk

3. Pengaruh Kedisiplinan Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa Kedisiplinan Guru (X_3) memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Cisauk. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui koefisien regresi sebesar 0,924 dengan nilai t_{hitung} sebesar 20,541. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,984 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 99, maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,001$.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_3 , yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru. Hubungan yang positif ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas kedisiplinan guru diprediksi akan

memberikan kontribusi peningkatan pada kinerja guru sebesar 0,924 satuan pada konstanta yang tetap.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa sikap mental yang mengandung kerelaan dalam mematuhi aturan serta norma yang berlaku secara konsisten menjadi penggerak utama dalam pencapaian kinerja. Kedisiplinan dalam penelitian ini terbukti bukan sekadar ketaatan pada waktu, melainkan manifestasi dari sikap profesionalisme yang tercermin dalam tanggung jawab terhadap tugas-tugas kependidikan. Hal ini tercermin dari ketaatan terhadap waktu, seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu serta penggunaan waktu secara efektif yang mendukung kelancaran perencanaan dan desain pembelajaran. Selain itu, ketaatan terhadap peraturan dan prosedur serta etika perilaku kerja memastikan guru dapat mengorkestrasi interaksi belajar-mengajar dengan tertib dan lancar. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang tinggi, termasuk kesadaran untuk bekerja secara

mandiri tanpa paksaan, secara langsung berdampak pada pencapaian target kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Tingginya nilai t_{hitung} dalam penelitian ini mempertegas bahwa faktor kedisiplinan memiliki pengaruh sangat besar dalam efektivitas kinerja yang dimiliki oleh seorang guru sekolah dasar. Temuan dalam penelitian ini didukung dan diperkuat oleh hasil penelitian Arifatul (2024) yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi, ditambah dengan kecakapan dan kesungguhan, merupakan kolaborasi padu untuk mencapai tujuan kinerja. Sejalan dengan itu, penelitian Panji Mura (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh guru melalui kepatuhan terhadap norma dan prosedur yang berlaku, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru di lingkungan SDN Kecamatan Cisauk.

4. Pengaruh Kompetensi Sosial Guru (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kedisiplinan Guru (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji simultan (ANOVA), ditemukan bahwa Kompetensi Sosial Guru (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kedisiplinan Guru (X_3) secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menentukan pencapaian Kinerja Guru (Y) di SDN Kecamatan Cisauk. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui perolehan nilai F_{hitung} sebesar 630,710 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,70 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 97$, maka diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Keputusan statistik tersebut secara tegas menolak H_0 dan menerima H_7 , yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi Sosial Guru, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Hubungan simultan ini diperkuat dengan perolehan nilai

koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,951. Nilai tersebut memberikan makna bahwa variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Kompetensi Sosial Guru, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan Guru sebesar 95,1%, sedangkan sisanya sebesar 4,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru secara optimal tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan hasil sinergi antara kompetensi interpersonal guru, dukungan lingkungan budaya organisasi yang sehat, serta tingkat kedisiplinan individu yang konsisten. Secara statistik, model ini terbukti mampu memprediksi variasi kinerja guru dengan tingkat akurasi yang sangat tinggi. Meskipun secara simultan berpengaruh kuat, hasil uji t pada tabel *Coefficients* menunjukkan bahwa Kompetensi Sosial Guru (X_1) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,605, diikuti oleh Kedisiplinan Guru

(0,234) dan Budaya Organisasi (0,177).

Fenomena ini membuktikan bahwa perpaduan antara kemampuan interpersonal yang baik, internalisasi nilai-nilai organisasi yang kuat, serta kepatuhan terhadap norma kerja menciptakan ekosistem profesionalisme yang ideal. Sinergi ini memastikan bahwa aspek perencanaan, implementasi, hingga evaluasi pembelajaran dapat terlaksana secara berkualitas dan bertanggung jawab. Temuan ini didukung oleh penelitian Saidati (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi profesional, kepribadian, dan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan penelitian Lathifah & Lukiarti (2026) yang menegaskan bahwa kombinasi budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi besar terhadap produktivitas pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat kompetensi sosial yang dimiliki, semakin sehat budaya organisasi yang dianut, dan semakin tinggi

tingkat kedisiplinan guru, maka akan semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru di lingkungan SDN Kecamatan Cisauk.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Sosial Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (34,426) > t_{tabel} (1,984) serta nilai signifikansi < 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,917 menunjukkan bahwa kompetensi sosial merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas kerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (20,531) > t_{tabel} (1,984) serta nilai signifikansi < 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,721 mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi melalui orientasi hasil dan tim berkontribusi nyata pada performa guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan Guru (X3)

terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (20,541) > t_{tabel} (1,984) serta nilai signifikansi < 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,924 membuktikan bahwa ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab profesional merupakan penggerak utama kinerja.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompetensi Sosial Guru (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kedisiplinan Guru (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (630,710) > F_{tabel} (2,70) dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,951. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 95,1% terhadap kinerja, di mana kompetensi sosial tetap menjadi faktor yang paling dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman Tua, D. 2021. "Pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap guru".
- Andriprianto dan Herry. 2022. "Budaya Organisasi sebagai

- Pembeda Kinerja Perusahaan".
Jurnal Akuntansi dan Bisnis.
- Anggara, D. S., dan Anwar, S. 2017. Statistika Pendidikan. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Anggara, D. S., at al. 2019. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Anwar, S. 2022. "Peningkatan Komitmen Terhadap Profesi dengan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Menggunakan Path Analysis dan SITOREM pada Dosen Tetap yayasan di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tangerang Selatan". Disertasi. Bogor: Universitas Pakuan.
- Anwar, S. 2023. Peningkatan Komitmen Terhadap Profesi Dengan Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Anwar. 2024. "Rasa Hormat Terhadap Organisasi melalui Disiplin". Jurnal Ekonomi dan Sosial.
- Aprillya, F. S. 2025. "Pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya".
- Apriyani, at al. 2024. "Meningkatkan Kesadaran Menaati Peraturan". Jurnal Inovasi Pendidikan.
- Aryani dan Widodo. 2020. "Cerminan Nilai dan Norma Perilaku dalam Budaya Sekolah". Jurnal Kepemimpinan Pendidikan.
- Barnawi dan Arifin, M. 2017. Etika Profesi Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dameria dan Ekawati. 2022. "Pola Perilaku dan Nilai Dasar Anggota Organisasi". Jurnal Ekonomi dan Sosial.
- Daryanto. 2021. Standar Kompetensi Guru. Yogyakarta: Gava Media.
- Dinata. 2024. "Disiplin Kerja Guru dalam Pencapaian Tujuan". Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Djamarah, S. B. 2020. Guru dan Anak Didik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Efendi, F. 2023. "Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar".
- Efendi, M. N., dan Winarsih, T. 2022. "Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Smk Antartika Surabaya". Jurnal Ilmiah Edunomika, 6(2), 923-935.
- Elis M. 2024. "Strategi Komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru".
- Ellyana. 2025. "Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP swasta di Sumatera Utara".
- Fauzi, A. 2021. "Unjuk kerja guru dalam melakukan komunikasi sosial secara efektif dan efisien guna membangun citra positif sekolah". Jurnal Studi Kependidikan.

- Fitriani dan Nur Z. 2024. "Kematangan psikososial guru dalam merespons dinamika sosial di sekolah baik secara internal maupun eksternal". *Jurnal Konseling dan Pendidikan*.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. 2022. "Kekuatan kepribadian guru yang termanifestasi dalam kemampuan bergaul dan kontribusi nyata dalam organisasi profesi". *Jurnal Inovasi Pembelajaran*.
- Hidayat dan Saputra. 2025. "Produktifitas Tenaga Pendidik". *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Hidayaturrohman dan Purusa. 2025. "Studi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non-ASN". *Jurnal Ilmiah MEA*.
- Hikmah, N. 2021. "Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Kecamatan Bangkinang Kota". Tesis. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Huda, M. 2022. "Analisis faktor kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah".
- Indriawati, P. 2022. "Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan".
- Janah, A. 2025. "Kedisiplinan Guru dalam Perspektif Manajemen". *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Kartiko, A. 2024. "Peningkatan kinerja guru melalui Budaya Organisasi dan kepemimpinan Servant Kepala Madrasah".
- Kencana dan Chalisyah. 2024. "Suasana Tertib Organisasi melalui Kepatuhan". *Jurnal Manajemen SDM*.
- Koesdarina. 2025. "Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja". *Jurnal Manajemen*.
- Kurniawan, at al. 2021a. "Pola Asumsi Dasar dan Integrasi Internal Organisasi". *Jurnal Riset Manajemen*.
- Kurniawan, at al. 2021b. "Sistem Keyakinan dan Persepsi Pegawai terhadap Budaya Kerja". *Jurnal Perilaku Organisasi*.
- Lathifatunnisa dan Izzati. 2025. "Budaya Organisasi sebagai Identitas dan Pembeda Lembaga". *Jurnal Psikologi dan SDM*.
- Mangkunegara, A. P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchtar, at al. 2021. "Analisis Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Mulyasa. 2022. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. 2021. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 101-106.
- Pratiwi, D. 2022. "Kemampuan kognitif-social untuk memahami perspektif orang lain dalam lingkungan

- pendidikan yang heterogen".
Jurnal Psikologi Pendidikan.
- Pulungan, N. 2025. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja". Bachelor's thesis. Jakarta: FEB UIN Syarif Hidayatullah.
- Rahman, T. 2023. "Perilaku guru yang menunjukkan kemandirian dan efektivitas dalam menjalin hubungan kemitraan dengan wali murid". Jurnal Kepemimpinan Pendidikan.
- Ramli, at al. 2024. "Analisis Kedisiplinan Guru". Jurnal Riset Manajemen.
- Rusman. 2021. Model-Model Pembelajaran. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, B. 2021. "Kapasitas adaptif guru terhadap perubahan norma sosial di lingkungan tempat tinggal maupun tempat bertugas". Jurnal Pedagogia.
- Sardiman. 2018. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiyaningsih, at al. 2025. "Nilai-Nilai Budaya dalam Lingkungan Organisasi Pendidikan". Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan.
- Siregar dan Prabowo. 2025. "Manifestasi Profesionalisme melalui Disiplin Kerja". Jurnal Riset Bisnis.
- Suryani, L. 2024. "Refleksi kemahiran sosial guru dalam mengelola emosi kelompok dan membangun kepercayaan publik". Jurnal Pengembangan SDM Guru.
- Susanto, H. A., at al. 2023. "Interaksi timbal balik antara guru dengan lingkungan sekolah yang didasari oleh sikap saling menghargai dan kerja sama profesional". Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Sutrisno, E. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Utaminingsih, S., Anwar, S., dan Rachmawaty, S. 2024. "Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan".
- Wahyuningsih, S. 2025. "Kemampuan guru dalam membangun jejaring sosial yang mendukung ketercapaian tujuan pembelajaran secara holistik". Jurnal Pendidikan Anak.
- Wahyutomo dan Zikri. 2024. "Kekuatan Budaya Organisasi dalam Menggerakkan Sumber Daya Manusia". Jurnal Inovasi Pendidikan.
- Wajdi, F. 2022. "Pengaruh gaji guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Al-Mudatsiriyah".
- Wijaya, at al. 2022. "Landasan Tradisi dan Perilaku di Lingkungan Sekolah". Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Wisnu, M. 2024. "Tinjauan Kedisiplinan Kerja Pegawai". Jurnal Administrasi Publik.