

**PENGARUH KINERJA GURU TERHADAP KUALITAS HASIL  
BELAJAR PESERTA DIDIK SDN 1 MASANI**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

Oleh

**NINDA APRIANA PELEALU  
92011404122094**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO  
POSO  
2024**

Nama : Ninda Apriana Pelealu, NPM : 92011404122094, Dengan Judul “**Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kualitas Hasil Belajar Peserta Didik SDN I Masani**” dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa sebagai pembimbing I dan Timotius Garatu sebagai pembimbing II

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SDN I Masani. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, dikumpulkan melalui Observasi, wawancara dan Dokumentasi . Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SDN I Masani dengan sampel 6 guru ( Wali Kelas). Dengan menggunakan Teknik Analisis data yaitu metode kualitatif yang terdiri dari Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian Data, Pengambilan Keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian Kinerja guru yang baik merupakan kunci keberhasilan proses pembelajaran disekolah. Studi ini mengeksplorasi berbagai praktik terbaik yang diterapkan di SDN 1 Masani dengan upaya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Persiapan yang matang sebelum mengajar seperti penyusunan materi, penyusunan RPP dan penggunaan media pembelajaran yang tepat, menjadi landasan penting untuk kelancaran proses belajar mengajar. Selain itu guru berperan sebagai teladan bagi siswa dengan menunjukkan sikap dan perilaku positif seperti disiplin, sopan santun, tanggung jawab dan kepedulian. Ketika siswa mengalami kesulitan dalam mencapai hasil belajar yang di harapkan guru melakukan evaluasi untuk mengidentifikasi area atau bidang studi yang menjadi kendala pengembangan profesional guru secara berkelanjutan melalui pelatihan dan workshop sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar serta kemampuan menilai hasil belajar siswa. Pelatihan ini meningkatkan pemahaman guru tentang standar penilaian efektif, analisis data hasil belajar dan aspek lain terkait evaluasi data hasil belajar. Untuk mendorong keterampilan berpikir kreatif dan kritis guru memberikan tugas proyek, menciptakan suasana kelas yang nyaman dan menyenangkan serta melakukan observasi langsung menggunakan rubrik penilaian terstruktur dan diskusi kelas.

**Kata Kunci:** *Kinerja Guru dan Kualitas hasil Belajar*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

2.1 Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1 Pengertian kinerja.....	7
2.1.1.1 Indikator Kinerja.....	7
2.1.2 Kinerja Guru.....	8
2.1.2.1 Penilaian Kinerja Guru .....	10
2.1.2.2 Indikator Kinerja Guru .....	11
2.1.3 Hasil Belajar.....	11
2.1.3.1 Kualitas Hasil Belajar .....	12
2.1.3.2 Indikator Hasil Belajar .....	13
2.2 Penelitian Terdahulu .....	14
2.3 Kerangka Pikir .....	15

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	16
3.1.1 Tempat Penelitian.....	16
3.1.2 Waktu Penelitian .....	18

3.2 Metode Penelitian.....	16
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	16
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.5 Populasi dan Sampel .....	18
3.6 Teknik Analisis Data.....	18
3.7 Definisi Operasional.....	19
3.7.1 Kinerja Guru .....	19
3.7.2 Kualitas Hasil Belajar.....	20
3.7.3 Indikator Hasil Belajar.....	21

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	22
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	22
4.1.1 Visi dan Misi .....	22
4.1.3 Wawancara.....	23
4.2 Pembahasan.....	31
4.1.1 Kinerja Guru Pada ekolah SDN 1 Masani .....	31
4.1.1.1 Kompetensi pedagogik.....	31
4.1.1.2 Kompetensi Kepribadian.....	32
4.1.1.3 Kompetensi Sosial.....	32
4.1.1.4 Kompetensi Profesional .....	32
4.1.2 Kualitas Hasil Belajar Siswa Pada SDN 1 Masani .....	33

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	35
5.2 Saran.....	37

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>39</b>
-----------------------------	-----------

<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>40</b>
------------------------------	-----------

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia juga menjadi pendorong utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara.Sumber daya manusia saat ini memiliki berbagai keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. “Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi” menurut ( Lamandasa,s. 2018 ).Agar dapat bekerja sesuai standar yang telah diterapkan sekolah , sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuannya.Sumber daya manusia berpengaruh karena merupakan sumber daya manusia pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Pendidikan merupakan sarana yang paling urgen dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa ( Priansa, 2014).Pendidikan di butuhkan manusia sejak usia dini sampai usia lanjut dan Guru merupakan komponen yang sangat dibutuhkan dan yang paling menentukan dalam Pendidikan, Tuntutan meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya, kinerja pada Lembaga Pendidikan mengacu pada tercapainya efisien kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai tujuan yang ditentkan. Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya seuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,Mangkunegara ( Lamandasa, s. 2018).

Oleh karena itu Disiplin juga merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, kedisiplinan harus dijaga dengan baik, baik waktu maupun tempat. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya Menurut Lamandasa, s. *et al.*(2020). Disiplin Kerja merupakan “suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Dengan demikian, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, karena dari penjelasan diatas bahwa semakin baik disiplin seorang pegawai/guru maka semakin tinggi prestasi atau kinerja yang di capai

Selain disiplin, kondisi lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi hasil kerja. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan produktivitas karyawan Lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai atau guru dapat bekerja secara maksimal, terjamin Kesehatan, keselamatan dan kenyamanannya. Menurut Wijayanto ( 2012) mengartikan lingkungan kerja adalah internal stakeholder merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi.

Hasil belajar adalah kemampuan siswa yang mereka capai setelah menerima pengalaman belajar, Dalam hal ini, hasil belajar bisa di lihat dalam krapasitas anak-anak apakah belajar dengan baik atau tidak. Ada 2 faktor utama yang mempengaruhi hasil belajar siswa yakni faktor dalam diri siswa dan faktor yang datang dari luar diri siswa, hasil belajar merupakan hal yang dapat dipandang dari dua sisi yaitu sisi siswa dan sisi guru.

Berdasarkan data dan asupan guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin dan lingkungan kerja. Disini penulis mengambil suatu objek Lembaga Pendidikan yaitu Sekolah Dasar Negeri 1 Masani. SDN ini berdiri pada tahun 1972.. sekolah tersebut masih memakai kurikulum 13, Guru yang sertifikasi 1 dan non sertifikasi 2.. Berikut data siswa SDN 1 Masani tahun pelajaran 2022.

**Tabel 1.1**  
**Data siswa SDN 1 Masani**

Kelas	Jumlah Siswa
1	4 Orang
2	9 Orang
3	4 Orang
4	5 Orang
5	7 Orang
6	8 Orang
Jumlah	39 Orang

*Sumber data : Kantor SDN 1 MASANI*

Dari data diatas bersumber dari sekolah dan dapat dilihat bahwa di sekolah SDN 1 Masani terdapat 39 siswa .yang terdiri dari 6 kelas masing-masing kelas memiliki jumlah siswa yang berbeda yaitu kelas 1 memiliki jumlah siswa 4 orang sedangkan kelas 2 memiliki jumlah siswa 9 orang dan kelas 3 memiliki jumlah siswa 4 orang, kelas 4 memiliki jumlah siswa 5 orang, kelas 5 memiliki jumlah siswa 7 orang, dan kelas 6 memiliki jumlah siswa 8 orang.

Adapun tenaga kerja ( pengajar) di sekolah SDN 1 Masani berjumlah 8 orang, adapun tingkat pendidikannya diantaranya guru non sarjana dan S1 Berikut ini tingkat pendidikan guru yang ada di sekolah tersebut SDN 1 Masani.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Pendidikan Guru di SDN 1 Masani**

No	Guru	Tingkat Pendidikan	PNS/ Honorer	Masa Kerja
1	B.S, S.Pd (Kepala Sekolah)	S1	PNS	6 Bulan
2	Y.T	Non Sarjana	PNS	19 Tahun
3	M.O	Non Sarjana	PNS	3 Tahun
4	W.P, S.Pd	S1	PPPK	16 Tahun
5	S.N	S1	PPPK	15 Tahun
6	M.O,S.Pd	S1	HONORER	1 Tahun
7	Y.M	Non Sarjana	HONORER	6 Tahun
8	R, S.Pd	S1	PPPK	2 Bulan

*Sumber data: Kantor SDN 1 MASANI*

Berdasarkan hasil observasi di SDN 1 Masani kinerja guru yang ada di SDN 1 Masani tersebut masih rendah .Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kekondusifan lingkungan kerja yang ada di sekolah .Disini penulis menjalankan sesi wawancara dengan lima siswa, yang mengungkapkan pandangan mereka tentang seorang guru yang kerap terlambat dan bagaimana perilaku ini kadang-kadang mengganggu proses belajar dikelas lainnya. Hal ini terjadi karena guru terlambat dan siswa menyatakan ketidakpuasan terhadap hasil tes yang dilakukan guru karena kurang memahami mata pelajaran. Tidak hanya itu, siswa tidak malas bertanya, tetapi juga merasa bosan karena kelas yang monoton, berisik, dan penuh hiruk pikuk. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan menghibur atau istirahat. Akibatnya, banyak siswa yang memperoleh ujian yang kurang memuaskan. “Jika sekolah memperhatikan kebutuhan kerja gurunya maka guru akan bekerja sesuai

dengan harapan sekolah dan ini akan berdampak pada kinerja sekolah itu sendiri. Karena kinerja gurulah yang menggerakkan roda instansi dengan seluruh fasilitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”(Lamandasa, s. 2018) Guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil Pendidikan. Kesimpulannya guru itu harus disiplin waktu karena belajar di mulai dari jam 07:00 – 12:00 dan lingkungan kerja yang baik itu harusnya memiliki alat bantu untuk proses pembelajaran kapasitas mengajar guru perlu di tingkatkan lagi, guru perlu bertanggung jawab terhadap siswa, memberikan bimbingan yang lebih baik dan lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu pada saat melakukan observasi awal bahwa lingkungan kerja yang ada di sekolah kurang kondusif. akibatnya hal ini akan menurunnya semangat kerja guru untuk melakukan proses pembelajaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan bahwa lingkungan yang tidak kondusif dan mengurangi semangat kerja guru “Kinerja guru yang luar biasa akan mendatangkan hasil belajar siswa yang luar biasa . Di sisi lain kapasitas mengajar guru yang kurang memuaskan seringkali dikaitkan dengan faktor-faktor seperti kurangnya profesionalisme, keterbatasan sumber daya manusia, fasilitas pembelajaran yang tidak memadai, dan kurangnya dukungan Kesehatan dan motivasi Dengan demikian guru yang memiliki kualifikasi professional yang tinggi akan dengan sepenuh hati menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. “Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal Menurut (Rahmansyah, I. 2015)”

Berdasarkan latar belakang masalah di atas , terlihat jelas bahwa disiplin dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja guru. Maka dari itu penulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kualitas Hasil Belajar Peserta Didik SDN 1 Masani**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di ungkapkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini : Bagaimana Pengaruh kinerja guru terhadap kualitas peserta didik SDN 1 Masani

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh kinerja guru terhadap kualitas peserta didik SDN 1 Masani

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat

- 1.4.1 Sebagai bahan masukan terhadap SDN 1 Masani di dalam pengambilan keputusan terkait disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja guru
- 1.4.2 Sebagai bahan pertimbangan dan pengevaluasi pada proses belajar mengajar dalam perkuliahan yang mata kuliahnya dapat diterapkan dalam lapangan, khususnya tergadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi selanjutnya
- 1.4.3 Sebagai salah satu syarat untuk memeproleh gelar sarjana pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dwi septianti, (2010) ” *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan*”, *Jurnal sarjana ekonomi*, Semarang :Diponegoro semarang,2010
- Fikratunil Khasifah, (2015) “*Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”, *Skripsi Sarjana Ekonomi*, Semarang: perpustakaan Diponegoro
- Fitri, m. (2021). *konsep kompetensi guru dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 te tang guru dan dosenen. Jurnal Publikasi Pendidikan*, 11(3), 234–241.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Ismail, R. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Poso*. 15(2), 1–13.
- Lamandasa, s. (2018). *pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten poso. jurnal ekomen*, 18(2), 51–57.
- Masirete, I. M. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Poso. Jurnal EKOMEN*, 15(2), 22–30
- Muspawi, M. (2021). *Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v21i1.1265>
- R.lamandasa, s. (2010). *Kinerja guru sebelum dan sesudah sertifikasi guru di smu negeri 1 poso. Ekomen*, 10(2), 23–29.
- Selia lamandasa, kadek ayu puspayanti, t. m. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan. KINERJA: Jurnal ILMIAH EKONOMI*, 19(4), 774–778.
- Priansa. (2014) *Kinerja mengajar guru sebagai faktor determinan prestasi belajar siswa . jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 2 (2), 157-165
- Wijayanto. ( 2012) *Pengaruh lingkungan kerja tergadap produktivitas kerja karyawan . jurnal Manajemen*, 13(2), 1-5