

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI GURU UNTUK
MEWUJUDKAN KINERJA GURU (PENELITIAN DI SD GARUT ISLAMIC
SCHOOL PRIMA INSANI)**

Sri Wahyuni¹, Masripah², Retno Anisa Larasati³

^{1,2,3}Universitas Garut

[1wahyunismgt@gmail.com](mailto:wahyunismgt@gmail.com), [2 masripah@uniga.ac.id](mailto:masripah@uniga.ac.id), [3retno.anisa@uniga.ac.id](mailto:retno.anisa@uniga.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture on teacher competence and its implications for realizing teacher performance at Garut Islamic School Prima Insani. The research employed a quantitative approach using descriptive-analytical methods and path analysis. The population consisted of 52 teachers selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The findings demonstrate that organizational culture significantly influences teacher competence by 61.4%, teacher competence significantly influences teacher performance by 76.9%, and organizational culture significantly influences teacher performance by 72.9%. These results highlight the importance of strengthening organizational culture and enhancing teacher competence to improve teacher performance.

Keywords: *Organizational culture, Teacher competence, Teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru serta implikasinya dalam mewujudkan kinerja guru di SD Garut Islamic School Prima Insani. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitis melalui analisis jalur (path analysis). Populasi penelitian berjumlah 52 guru dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 61,4%, kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 76,9%, dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 72,9%. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan kompetensi guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Kompetensi guru, Kinerja guru

A. Pendahuluan

Pendidikan memegang peranan krusial dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing (Sanga & Wangdra, 2023). Dalam sudut pandang pendidikan Islam, proses pendidikan bertujuan menciptakan nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, dan kealaman secara integratif, yang berfungsi sebagai sarana pembentukan karakter dan peran manusia sebagai khalifah di bumi (Sholihah et al., 2019).

Tujuannya adalah membawa manusia menuju derajat yang mulia, sehingga mereka mampu menjalankan perannya sebagai khalifah di muka bumi dan meraih kebahagiaan dunia maupun akhirat. Untuk mencapai hal tersebut, proses pendidikan harus dilakukan secara bertahap, dengan fokus pada pembangunan dan pengembangan individu secara menyeluruh, baik dari aspek spiritual (rohaniah) maupun fisik (jasmaniah). Penegasan mengenai hal ini tercantum dalam firman Allah Swt:

أَفْرُّا بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلْقٍ
(٢) أَفْرُّا وَرَبِّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَمَ بِالْقَلْمَنْ (٤) عَلَمَ
الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥)

Artinya: "Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajar (manusia) dengan perantaraan pena. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya." (QS. Al-'Alaq. 1-5).

Dalam Surat tersebut terdapat pembahasan mengenai salah satu unsur pendidikan yaitu mengenai materi pendidikan. Pembelajaran awal yang disampaikan yaitu tentang keesaan Allah, yakni ajaran fundamental yang bertujuan menanamkan prinsip akidah kepada manusia agar senantiasa mentauhidkan Allah.

Ajaran ini juga menjadi inti dari misi kerasulan dalam menyampaikan wahyu kepada umat manusia. Itu berarti tauhid memang memiliki peranan yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia (Bakar, 2022).

Keberhasilan pendidikan di sebuah institusi sangat dipengaruhi oleh

kualitas para pendidik. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi siswa. Guru merupakan ujung tombak terdepan dalam pelayanan pendidikan, sehingga dituntut memiliki kinerja yang baik.

Kinerja guru yang optimal merupakan indikasi dari manajemen pendidikan yang efektif.

SD Garut Islamic School Prima Insani sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu menghadapi tantangan dalam mewujudkan kinerja guru yang maksimal. Kinerja didefinisikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan (Supardi, 2020).

Menurut Supardi, variabel kinerja guru terdiri dari enam dimensi meliputi, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan perbaikan (Supardi, 2020).

Fenomena di lapangan menunjukkan belum optimalnya kinerja guru pada dimensi

kemampuan menyusun rencana pembelajaran. pada dimensi tersebut ditemukan data guru belum optimal dalam merencanakan pengorganisasian pembelajaran,

Selain pada dimensi kemampuan menyusun rencana pembelajaran, hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Garut Islamic School Prima Insani didapatkan informasi mengenai fenomena dimensi pelaksanaan pembelajaran yaitu terdapat ketidaksesuaian antara proses pembelajaran yang dilaksanakan dengan modul ajar yang telah disusun, yang menunjukkan bahwa implementasi di lapangan belum sepenuhnya mencerminkan perencanaan yang telah dirancang.

Kinerja yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kompetensi seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan (Hasibuan, 2017). Kinerja yang optimal terwujud dari kompetensi guru yang baik, karena kompetensi mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas

pendidikan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Kompetensi guru adalah kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dengan tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran (Febriana, 2021). Menurut Febriana variabel kompetensi guru memiliki empat dimensi diantaranya kompetensi paedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian (Febriana, 2021).

Dalam konteks kompetensi guru, terdapat data awal yang menjadi fenomena permasalahan diantaranya pada dimensi kompetensi professional yaitu ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu sebanyak 29% dan pada dimensi kompetensi sosial menunjukkan perlunya peningkatan kemampuan komunikasi guru dengan orangtua.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi guru dengan orangtua secara umum belum mencapai tingkat yang optimal dan masih perlu ditingkatkan untuk memperkuat kolaborasi antara

sekolah dan keluarga dalam mendukung proses pendidikan. Thoha Mengemukakan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor individu yang meliputi kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan penghargaan serta faktor lingkungan organisasi yang meliputi budaya organisasi, tugas-tugas, tanggung jawab dan sistem (Syuhada & Mayasari, 2024).

Budaya organisasi merupakan aspek yang harus diperhatikan dan dijadikan pedoman dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh guru di lingkungan organisasi, karena budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai Islam dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kolaborasi, serta memperkuat komitmen dan loyalitas guru terhadap visi lembaga. Budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan sesuai kompetensinya, dan cara para karyawan berperilaku (Hasan Basri, 2021).

Luthans mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang dalam organisasi untuk

mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Hasan Basri, 2021).

Menurut Luthan variabel budaya organisasi memiliki enam dimensi diantaranya aturan-perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi (Hasan Basri, 2021). Dalam proses menegakkan aturan perilaku di SD Garut Islamic School Prima Insani, salah satu tantangan yang dihadapi adalah membangun budaya organisasi yang disiplin dan profesional. Budaya organisasi yang kuat tercermin dari sejauh mana seluruh warga sekolah, termasuk tenaga pendidik, menaati nilai-nilai serta aturan yang telah ditetapkan secara konsisten.

Terdapat fenomena penerapan budaya organisasi di SD Garut Islamic School Prima Insani, yaitu pada dimensi nilai-nilai dominan seperti pembiasaan tilawah (membaca Al-Qur'an) sebelum bekerja yang belum secara konsisten dilaksanakan, serta

pada dimensi aturan perilaku yaitu terdapat 20 teguran lisan telah diberikan kepada guru sepanjang tahun 2024. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis secara empiris:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan kinerja guru di SD Garut Islamic School Prima Insani.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru di SD Garut Islamic School Prima Insani.
3. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SD Garut Islamic School Prima Insani.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Garut Islamic School Prima Insani.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini dipilih untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian (angket/kuesioner) dan dianalisis secara statistik. Variabel penelitian terdiri dari Budaya Organisasi (X),

Kompetensi Guru (Y), dan Kinerja Guru (Z).

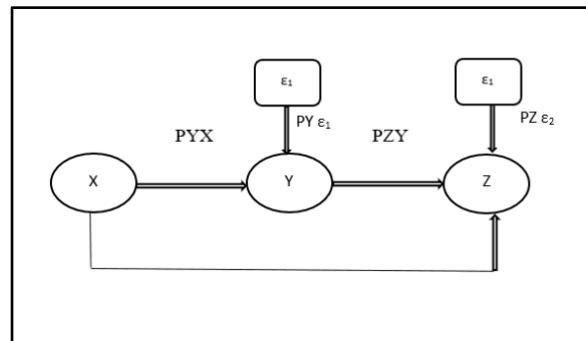
Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Garut Islamic School Prima Insani, berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis).

Path analysis (analisis jalur) adalah salah satu teknik statistik multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat (kausal) antara sejumlah variabel baik variabel bebas (independen), variabel antara (intervening/mediasi), maupun variabel terikat (dependen) berdasarkan model teoritis yang telah ditetapkan sebelumnya. Singkatnya, path analysis digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam suatu model penelitian. Analisis dilakukan dengan mengolah data menggunakan program SPSS versi 23.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menguji fakta empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan kinerja guru di SD

Garut Islamic School Prima Insani. Paradigma penelitian disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

→	: Hubungan kausal
X	: Budaya Organisasi
Y	: Kompetensi Guru
Z	: Kinerja Guru
PYX	: Parameter struktur yang Menunjukkan pengaruh variable X terhadap Y
PZY	: Parameter struktur yang Menunjukkan pengaruh variable Y terhadap Z
PZX	: Parameter struktur yang Menunjukkan pengaruh variable X terhadap Z
E	: Faktor-faktor lain yang tidak diuji
PY ε ₁	: Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi variable Y
PZ ε ₂	: Faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi variable Z

Hasil Penelitian menyajikan hasil perhitungan statistika disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 2.Tabel Hasil Penelitian

Tabel 2. Tabel Hasil Penelitian

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	t Hitung	t Tabel	F Hitung	F Tabel	Determinan
Pengaruh Budaya organisasi terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan kinerja guru	1,392	4,713 5,860	2,009	129,342	3,18	0,841
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	t Hitung	t Tabel	F Hitung	F Tabel	Determinan
Pengaruh Budaya organisasi terhadap kompetensi guru	0,784	8,920	2,009	79,560	4,03	0,614
Pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru	0,877	12,885	2,009	166,032	4,03	0,769
Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru	0,854	11,602	2,009	134,604	4,03	0,729

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru untuk Mewujudkan Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi spss 23, analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan kinerja guru. Berdasarkan tabel uji t diatas, diketahui bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 1,392. Sementara itu, pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru dihitung dengan mengalikan nilai beta budaya organisasi terhadap kompetensi guru (0,784) dan nilai beta kompetensi guru terhadap kinerja guru (0,877), yang menghasilkan 0,687.

Oleh karena itu, pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah hasil penjumlahan antara pengaruh langsung dan pengaruh

tidak langsung, yaitu $1,392 + 0,687 = 2,079$. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh total (2,079) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung (1,392). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh tidak langsung yang lebih signifikan terhadap kinerja guru melalui kompetensi guru (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

Hasil tersebut didukung oleh uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 129,342, yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,18 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, model regresi dapat digunakan. Dengan demikian, hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($129,342 > 3,18$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) menunjukkan adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan kinerja guru (H_1 diterima).

Selain itu, nilai R square atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,841 dengan nilai Adjusted R Square 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 84,1%,

sementara 15,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor (Supardi, 2020) diantaranya Supervisi, pelaksanaan supervisi pembelajaran yang terencana dan konstruktif akan membantu guru memperbaiki kelemahan dan mengembangkan kualitas mengajar , selanjutnya Iklim Organisasi, suasana kerja yang kondusif, hubungan harmonis antar guru, dan dukungan manajemen akan menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan Kinerja guru, faktor selanjutnya adalah Pemahaman Guru terhadap Kurikulum, sebab pemahaman yang baik mengenai tujuan, konten, dan strategi implementasi kurikulum akan memudahkan guru merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif (Supardi, 2020),

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah supervisi. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian (Daniel, 2020), yang menyatakan bahwa faktor supervisi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi akademik oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi sejauh mana guru dalam mencapai kinerja yang optimal. Faktor-faktor tersebut meliputi perencanaan supervise akademik, pelaksanaan supervisi akademik, pembinaan dalam supervisi, hasil dari supervise akademik, yang memberikan kontribusi sebesar 23,5%.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi spss 23, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi guru. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi guru diperoleh nilai hitung $>$ ttabel yaitu $8,920 > 2,009$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru..

Hasil tersebut diperkuat oleh perhitungan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 79,560 dengan tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan

demikian, nilai Fhitung yang diperoleh yaitu 79,560, lebih besar dari Ftabel yang sebesar 4,03, dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kompetensi guru. Oleh karena itu, berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79,560 > 4,03$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk, mengarahkan, dan meningkatkan kompetensi guru. Budaya organisasi yang kuat yaitu meliputi aturan perilaku, nilai dominan, norma kerja, filosofi yang profesional, peraturan serta iklim organisasi yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil, terarah, dan penuh dukungan bagi guru untuk mengembangkan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian.

Sejalan dengan hal tersebut (Danasasmita, 2018) menyatakan

bahwa budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Selanjutnya Budaya organisasi yang kuat memiliki dampak langsung pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru (Deal & Peterson, 2010)

Berdasarkan uji R square atau koefisien determinasi, Nilai R square yang diperoleh adalah 0,614 dengan nilai Adjusted R Square 0,606. Maka dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi pelaksanaan kebijakan pembelajaran terhadap manajemen pembelajaran adalah 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kompetensi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, (1) Pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, (2) Lingkungan kerja yang efektif, sarana dan prasarana pendukung pembelajaran,, (3) Supervisi pendidikan yang dilakukan secara terarah dan berkesinambungan, dan (4) Kesejahteraan dan motivasi baik yang bersifat internal maupun eksternal (E. Mulyasa, 2019). Hal ini sejalan dengan hasil Penelitian (Yani & Indrawati, 2016) ang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan

terhadap kompetensi guru bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. Temuan tersebut menguatkan bahwa kompetensi guru tidak hanya dibentuk oleh kemampuan akademik, tetapi juga oleh dukungan lingkungan kerja dan dorongan motivasional yang mampu meningkatkan profesionalitas dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya hasil penelitian (Nurmawati, 2024) menunjukkan bahwa supervisi akademik dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru. Hal ini menegaskan bahwa kegiatan pelatihan yang konsisten serta supervisi yang terarah mampu mendorong guru mengembangkan kemampuan pedagogisnya secara lebih profesional dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Analisis Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan software SPSS 23, dapat diketahui bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa variabel

kompetensi guru menunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu 12,885 > 2,009 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti variabel kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil ini diperkuat dengan perhitungan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 166,032 nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 4,03 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Jadi hasil perhitungan Fhitung > Ftabel (166,032 > 2,009) dengan diperoleh nilai signifikansi (0,000 < 0,05) maka variabel kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa kompetensi sangat memengaruhi kinerja yang dihasilkan. (Hasibuan, 2017). Guru sebagai ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik harus mempunyai kinerja yang baik (Hasan Basri, 2021).

Berdasarkan uji R square atau koefisien determinasi, Nilai R square yang diperoleh adalah 0,769 dengan nilai Adjusted R Square 0,764. Maka dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah 76,9% sedangkan

sisanya 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian (Rahmawati et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi guru merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang optimal sangat bergantung pada kemampuan guru menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Rendahnya kualitas pembelajaran dapat muncul ketika kompetensi guru belum diterapkan secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak hanya membutuhkan penguatan kompetensi secara individual, tetapi juga dukungan sekolah yang menumbuhkan kenyamanan, kolaborasi, serta nilai bersama dalam proses kerja. Dengan penerapan kompetensi yang komprehensif, kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan secara signifikan.

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan software

SPSS 23, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang menunjukkan nilai thitung > ttabel, yaitu $11,602 > 2,009$, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil ini diperkuat dengan perhitungan yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 134,604, yang lebih besar dari Ftabel yang sebesar 4,03, dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Dengan demikian, hasil perhitungan Fhitung > Ftabel ($134,604 > 4,03$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru..

Hal ini sejalan dengan pendapat (Buhler, 2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku melalui nilai dan keyakinan bersama yang direkatkan dalam suatu sistem, sehingga memengaruhi cara seseorang bertindak dalam lingkungan kerja.

Budaya organisasi yang positif menciptakan rasa memiliki, meningkatkan keterikatan, dan mendorong guru bekerja dengan lebih optimal. Senada dengan itu, Rahmawati, Siraj, & Achruh (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 10 Maros. Penelitian tersebut menegaskan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penerapan nilai, norma, dan iklim sekolah yang kondusif yang memberikan kenyamanan dalam bekerja serta mendorong guru untuk melaksanakan tugas sesuai standar profesional.

Berdasarkan uji R square atau koefisien determinasi, nilai R square yang diperoleh adalah 0,729 dengan nilai Adjusted R Square 0,724. Maka dapat dijelaskan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 72,9% sedangkan sisanya 27,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor, termasuk motivasi kerja guru serta kesejahteraan dan penghargaan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Adella, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian (Massalim, 2019) juga mengungkapkan bahwa kesejahteraan guru memengaruhi pencapaian kinerja karena guru yang sejahtera secara psikologis maupun finansial cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi pada proses pembelajaran. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa kinerja guru terbentuk tidak hanya oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem budaya, kesejahteraan, dukungan kelembagaan, serta motivasi internal dan eksternal sebagai pendorong dalam melaksanakan tugas profesional.

D. Kesimpulan

Budaya organisasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruh langsung budaya organisasi sebesar 1,392 dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi guru sebesar 0,687, sehingga total pengaruhnya 2,079. Uji F ($129,342 > 3,18$; sig. 0,000) menunjukkan model layak. Nilai R^2 0,841 berarti kedua variabel menjelaskan kinerja guru sebesar

84,1%, sementara 15,9% dipengaruhi faktor lain.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Hasil uji t ($8,920 > 2,009$; sig. 0,000) dan uji F ($79,560 > 4,03$; sig. 0,000) menunjukkan model regresi dapat digunakan. Nilai $R^2 = 0,614$ menunjukkan budaya organisasi berkontribusi 61,4% terhadap kompetensi guru, dan sisanya 38,6% berasal dari faktor lain.

Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t ($12,885 > 2,009$; sig. 0,000) serta uji F ($166,032 > 4,03$; sig. 0,000) mengonfirmasi kelayakan model. Nilai $R^2 = 0,769$ menunjukkan kontribusi kompetensi guru sebesar 76,9% terhadap kinerja guru, sementara 23,1% dipengaruhi variabel lain.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji t ($11,602 > 2,009$; sig. 0,000) dan uji F ($134,604 > 4,03$; sig. 0,000) menunjukkan model layak digunakan. Nilai $R^2 = 0,729$ menunjukkan budaya organisasi berkontribusi 72,9% terhadap kinerja guru, sementara 27,1% berasal dari faktor lain.

Pada variabel budaya organisasi, tantangan utama terlihat pada kurang optimalnya pembiasaan

tilawah dan rendahnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Untuk itu, sekolah perlu memformalkan program tilawah harian, melakukan monitoring rutin, memberikan apresiasi kepada guru yang konsisten, serta mengaitkan pelaksanaannya dengan peningkatan kinerja. Selain itu, mekanisme konsultasi seperti FGD atau rapat rutin perlu diperkuat, disertai penyediaan umpan balik yang transparan dan dorongan agar guru lebih aktif menyampaikan pendapat yang berbasis data dan pengalaman mengajar. Pada variabel kompetensi guru, rendahnya ketersediaan sumber daya menunjukkan perlunya peningkatan anggaran, pemenuhan sarana dan prasarana, pelatihan yang adaptif, serta identifikasi kekurangan sumber daya untuk direncanakan pengadaannya. Kolaborasi dengan pemerintah dan masyarakat juga penting dilakukan agar kebutuhan pembelajaran terpenuhi dengan lebih optimal

Pada variabel kinerja guru, nilai terendah terdapat pada dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, khususnya pada item "Guru memberikan bahan bacaan tambahan untuk didiskusikan oleh

siswa." Hal ini menunjukkan bahwa sebagian guru belum optimal memanfaatkan bahan bacaan sebagai sarana pengayaan dan pemantik diskusi. Untuk meningkatkan hal tersebut, guru dapat menyediakan bahan bacaan yang relevan, menerapkan model diskusi terstruktur, serta membiasakan kegiatan literasi rutin agar penggunaan bahan bacaan tambahan menjadi lebih konsisten dan efektif dalam mendukung pemahaman siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Al-Qur'anul Karim.
Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2010). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises*. John Wiley & Sons.
Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
Hasan Basri, M. M. (2021). *Budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah modern*. CV Jejak (Jejak Publisher).
Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Bumi Aksara.
Luthans, F. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. IAP.
Mulyasa, E. (2019). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
Supardi. (2020). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.

Syuhada, S., & Mayasari, M. (2024). *Kompetensi guru dan faktor yang mempengaruhinya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Jurnal :

- Bakar, A. S. A. (2022). Konsep pendidikan Islam dalam Al-Qur'an Surah Al-'Alaq ayat 1–5 (Telaah pemikiran Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah). *Inspiratif Pendidikan*, 11(2), 363–377.
Buhler, P. M. (2007). Managing in the new millennium. *Supervision*, 68(11), 17.
Daniel, M. (2020). *Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, pemahaman kurikulum, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN Kota Batu dan MAN 1 Kota Malang* (Tesis). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
Danasasmita, W. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru PAUD di Kp. Cibadak Kayumanis Bogor. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62–67.
Nurmawati, D. (2024). *Pengaruh supervisi akademik dan pelatihan peningkatan kompetensi guru terhadap kompetensi pedagogik guru di MTs Muhammadiyah 2 Tulakan Pacitan* (Tesis). IAIN Ponorogo.
Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). Hubungan antara kompetensi guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 10–23.

- Sanga, L. D., & Wangdra, Z. (2023). Pendidikan adalah faktor penentu daya saing bangsa. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)*, 5, 84–90.
- Sholihah, M., Aminullah, A., & Fadlillah, F. (2019). Aksiologi pendidikan Islam (Penerapan nilai-nilai aqidah dalam pembelajaran anak di MI). *Auladuna: Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 63–82.
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 58–74.