

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen

Marzuki¹ dan Luthfi Luthfi²

¹Pegawai Dinas Pendidikan Aceh
email: marzuki.teacher@gmail.com

²Dosen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen – Aceh
email: tgk.luthfiarongan@gmail.com

Article history

Received:
April 25, 2023
Accepted:
April 28, 2023
Published:
May 02, 2023

Page:
61 – 68

Keywords:
School organizational culture, teacher competence, teacher motivation, teacher performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRACT: The research was conducted on 128 public high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency with the aim of knowing the effect of school organizational culture, teacher competency and teacher motivation on teacher performance. Data collection techniques through questionnaires and analysis methods with path analysis. With research results; 1. there is a direct effect of school organizational culture, and there is an indirect effect through teacher competence and teacher motivation on teacher performance of 16.63%. 2. There is a direct influence of teacher competence, or indirectly through school culture and teacher motivation factors on teacher performance of 40.18%. 3. There is a direct or indirect influence on teacher motivation through school organizational culture and teacher competence on teacher performance by 25.88%. And 4. Simultaneously the school organizational culture factors, teacher competence and teacher motivation, have a contribution of 82.90% to teacher performance.

ABSTRAK: Penelitian dilakukan terhadap 128 guru SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data melalui angket dan metode analisis dengan analisis jalur. Dengan hasil penelitian; 1. terdapat pengaruh langsung budaya organisasi sekolah, dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi guru dan motivasi guru terhadap Kinerja guru sebesar 16,63%. 2. Ada pengaruh langsung kompetensi guru, maupun tidak langsung melalui faktor budaya sekolah dan motivasi guru terhadap Kinerja para guru sebesar 40,18%. 3. terdapat pengaruh langsung motivasi guru, maupun tidak langsung melalui budaya organisasi sekolah dan kompetensi guru terhadap Kinerja guru, sebesar 25,88%. Dan 4. Secara simultans faktor budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru, memiliki kontribusi sebesar 82,90% terhadap kinerja guru.

1. Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik di sekolah akan menjamin para guru nmaupun tenaga kependidikan dapat bekerja secara maksimal. Di harapkan akan memiliki semangat dalam bekerja, senantiasa akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan Bersama, yakni sekolah yang bermutu, unggul dan selalu memiliki prestasi.

Utamanya, yang harus menjadi fokus adalah bagaimana peran Kepala sekolah sebagai manajer, leader dan inovator di sekolah, seyogyanya aktif mendampingi dan membina guru ataupun tendik. Karena masalah kemampuan mengikuti regulasi bidang pendidikan yang terus bergulir, khususnya dalam mengimple-

mentasikan kurikulum untuk mencapai standarnya, baik di masa covid'19 terdahulu, masa new-normal dan saat ini sudah diberlakukan kurikulum merdeka.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru pada SMA Negeri 1 Samalanga, SMA Negeri 2 Samalanga dan SMA Negeri 3 Samalanga diperoleh informasi bahwa: (1) Kegiatan perencanaan pembelajaran masih belum optimal dan masih ada beberapa guru yang dalam melaksanakan program pembelajaran belum mempersiapkan administrasi, Rencana Program Pembelajaran dan alat evaluasi belajar siswa secara baik, (2) Juga adanya fenomena beberapa guru yang belum sepenuhnya mampu membuat (merancang) sesuai dengan kondisi lokal, masih menggunakan contoh yang sudah dibuat guru lain di tempat lain, alias *copy paste*. Hal ini terkait dengan kompetensi guru yang belum optimal dapat mengakibatkan penurunan motivasi serta kinerja guru dan sekolah.

Oleh karena itu, upaya keras pimpinan sekolah untuk menciptakan budaya kerja di sekolah dan terus membina termasuk memberi pelatihan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki guru suatu keniscayaan dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan.

Budaya organisasi sekolah bagian dari kehidupan guru, mest dijaga secara baik dan terus ditingkatkan, baik dari aspek keyakinan, sikap, tata hubungan antar personil termasuk komunikasi. Sebagaimana dinyatakan Munandar (2012) bahwa: "Budaya Organisasi mengacu pada keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan di gunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap motivasi. Budaya organisasi (*organization culture*) jika di aplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi, lahirlah konsep budaya manajemen. Lebih spesifik lagi jika budaya organisasi di aplikasikan pada lingkungan manajemen organisasi sekolah, maka lahirlah budaya manajemen sekolah.

Juga ditambahkan oleh Wirawan (2007) dan Daniel R. Denison dalam Asri L. R (2011) bahwa budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, keyakinan, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut di sekolah.

Oleh karenanya, Robbins (2002) merinci karakteristik budaya organisasi terdiri atas unsur: kepemimpinan, inovasi, inisiatif individu, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik dan juga pola komunikasi.

Disamping diciptakannya budaya organisasi sekolah yang fleksibel sesuai jamnnya, juga dukungan kemampuan di guru berupa kompetensi sesuatu hal yang menjadi kunci keberhasilan guru. Karena, kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan guru. Baik keterampilan mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat tidak pernah membuat kesalahan (Mulyasa, 2009; Saifuddin, 2004).

Kompetensi guru (*teacher competency*) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Karena jabatan guru termasuk salah satu jenis pekerjaan profesional, sehingga diberikan penghargaan dan tunjangan profesi. Oleh karenanya setiap guru hendaknya memiliki cukup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan keprofesionalan. Hal ini, sebut Majid (2005) ditampakkan dari kualitas guru dalam mengajar, membina peserta didik, berprestasi, dan penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Kedua hal diatas, bagian dari peran aktif Kepala sekolah untuk terus memfokuskan programnya menciptakan budaya sekolah yang harmonis dan terbuka, dan terus memantau kompetensi para gurunya. Namun hal yang tak kalah penting untuk itu semua, juga para guru harusnya memiliki motivasi, semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam memperjuangkan mutu pendidikan minimal di sekolahnya. Juga perlu pimpinan sekolah memotivasi guru untuk terus berkarya, menghasilkan kerja yang terukur baik secara kualitas dan kuantitas dengan cara-cara yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hal diatas, sudah banyak dukungan teori yang menyatakan faktor budaya organisasi, kompetensi guru dan motivasi mendukung secara positif timbulnya kinerja yang optimal dan mumpuni. Sebagaimana juga penelitian para akademisi seperti Syahril & Konadi (2021) dan Saifuddin & Kamaruddin

(2021) yang membuktikan faktor motivasi dan kompetensi guru bagian yang sangat besar kontribusinya dalam upaya memperoleh kinerja guru yang optimal. Juga dukungan penelitian di organisasi rumah sakit oleh Rizkan A. dan Azhari (2022) menyatakan selain gaya kepemimpinan, kompensasi dan kedisiplinan pegawai, faktor Motivasi menjadi dasar kuat diperolehnya pegawai yang berkinerja baik.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei menggunakan instrumen angket, dengan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Metode kuantitatif dihasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2019).

Pengukuran pengaruh antar variabel eksogen tersebut, dilakukan dengan pendekatan analisis jalur yang dapat memberi solusi pengaruh langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2019)

Adapun konsep variabel dan dimensi/indikatornya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Variabel dan Dimensinya

Variabel	Definisi/Konsep	Dimensi	Indikator
Budaya organisasi sekolah (X ₁)	Suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi, yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Sarplin dalam Asri L. Riyani, 2010).	a. Lingkungan b. Nilai-nilai c. Keteladanan d. Upacara e. Network	- Situasi dan kondisi lingkungan - Visi dan misi sekolah - Tata tertib yang berlaku di sekolah. - Sikap yang baik. - Kegiatan yang sudah menjadi ritual dan kebiasaan di sekolah - Atribut yang sesuai ketika ritual berlangsung - Kemampuan untuk bersosialisasi
Kompetensi Guru (X ₂)	Seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (PP No.74/ 2008, Pasal 1-2)	a. Kompetensi personal b. Kompetensi sosial c. Kompetensi pedagogik d. Kompetensi professional	- Pribadi yang jujur dan berakhlak mulia - Bersikap arif dan bijaksana - Bertanggung jawab - Komunikasi dengan baik - Mampu membuat RPP dan Silabus - Mampu melaksanakan KBM dengan baik. - Melakukan evaluasi hasil KBM - Kemampuan dalam bidang IPTEKS
Motivasi Guru (X ₃)	Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual (David McClelland dalam Mangkunegara, 2007)	a. Motivasi prestasi b. Motivasi afiliasi c. Motivasi kekuasaan	Dorongan untuk: - mengatasi tantangan dan maju- berkembang - Berhubungan dengan orang secara efektif - Mempengaruhi orang lain - Mempengaruhi keadaan atau situasi
Kinerja Guru (Y)	Kegiatan guru yang meliputi perencanaan, pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/ KBM dan melakukan penilaian hasil belajar (Surya Dharma, 2009)	a. Perencanaan pembelajaran b. Pelaksanaan KBM c. Pengevaluasian hasil belajar	- Menyusun materi pembelajaran - Menyiapkan tahap pembelajaran - Menyediakan waktu terhadap masalah dalam belajar - Melaksanakan pembelajaran berdasarkan materi yang telah disusun - Melaksanakan pembelajaran sesuai tahapan - Memberikan bimbingan belajar - Memberikan & memeriksa tugas / latihan siswa - Memberikan perbaikan atau pengayaan - Memberikan penilaian proses - Memeriksa catatan siswa

b. Populasi sebagai Objek Penelitian

Dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri dalam Kecamatan Samalanga yang berjumlah 128 orang. Yakni 66 guru SMA N 1 Samalanga, 46 guru SMA N 2 dan 21 guru pada SMA N 3 Samalanga.

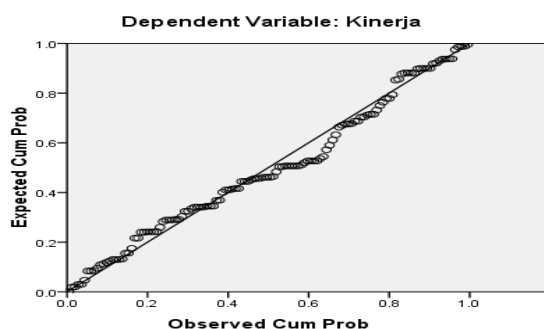
3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Asumsi Model Analisis

Uji Normalitas

Asumsi pertama yang harus dicapai adanya bukti bahwa distribusi data dalam model yang digunakan (Model Jalur) mendekati distribusi normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan SPSS.



Gambar 1. Uji Normalitas

Dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Singgih Santoso (2009:342) menyatakan bahwa jika data menyebar normal di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika: 1) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. 2) Nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model.

Hasil pengujian multikollinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		.881	.380		
Budaya	.212	3.580	.000	.392	2.552
Kompetensi	.460	6.447	.000	.271	3.691
Motivasi	.309	4.622	.000	.308	3.244

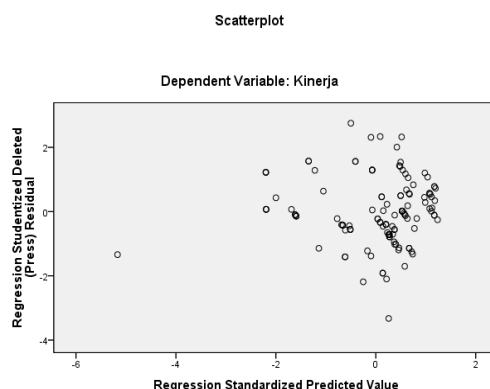
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0 dan VIF uji dibawah 10 sehingga dinyatakan asumsi Multikollinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikollinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2009), heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas.

Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidastisitas dicapai.

2). Hasil Analisis Jalur

Uji Model Secara Simultan

Sebagaimana dinyatakan diawal, penelitian dilakukan terhadap 128 guru pada SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga di Kabupaten Bireuen, Data penelitian yang diperoleh, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya dan data memiliki skala interval yang telah dilakukan pengolahan data ordinal dari skor penelitian, melalui metode sussesive interval.

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel model analisis berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	7193.493	3	2397.831	200.143	.000 ^a
Residual	1485.590	124	11.981		
Total	8679.083	127			

. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Kompetensi

. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 200,143$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 182 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,60. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti bahwa variabel budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja Guru yang diteliti.

Hasil Uji Secara Parsial (Setiap Koefisien Variabel)

Untuk menyatakan setiap variabel signifikans pengaruhnya secara statistik ilakukan uji-t sebagaimana dihasilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Jalur Setiap Variabel dan Pengujiannya

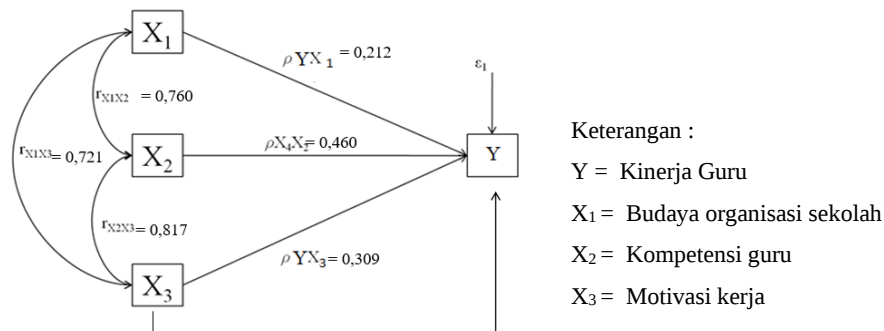
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	2.158	2.448		.881	.380
Budaya	.288	.080	.212	3.580	.000
Kompetensi	.568	.088	.460	6.447	.000
Motivasi	.397	.086	.309	4.622	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 terbukti bahwa semua variabel eksogen (Budaya sekolah, kompetensi dan motivasi guru) berpengaruh signifikans terhadap kinerja guru, karena uji-t signifikans pada taraf 5%.

b. Pembahasan

Model jalur antar variable, setelah dilakukan pengolahan data dan pengujian dinyatakan dalam gambar model struktural berikut:



Gambar 3. Model Struktural

Berdasarkan bagan strukur model jalur diatas, maka dapat dihitung pengaruh masing-masing variabel eksogen, yakni:

(1). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi sekolah suatu keniscayaan dan hal yang penting dalam mendukung kerja dan prestasi guru di sekolahnya. Untuk itu akan ditentukan besarnya pengaruh faktor ini.

Besarnya pengaruh langsung Budaya organisasi sekolah (X₁) terhadap Kinerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX1} = 0,212$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 4,49%.

Besarnya pengaruh tak langsung Budaya organisasi sekolah, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompetensi guru dan motivasi kerja, dinyatakan masing-masing berikut ini:

- Pengaruh Budaya organisasi sekolah melalui kompetensi adalah $(0,212)(0,760)(0,460) \times 100\% = 7,41\%$
- Pengaruh Budaya organisasi sekolah melalui Motivasi kerja adalah $(0,212)(0,721)(0,309) \times 100\% = 4,72\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total Budaya organisasi sekolah terhadap Kinerja guru, yakni : 4,49 % + 7,41% + 4,72% sebesar 16,63 %.

(2). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru, baik kompetensi sosial, pedagogik, profesional dan kompetensi personal atau kepribadian sesuatu yang melekat dalam kinerja guru. Maka kompetensi guru dalam melaksanakan tugas dan memecahkan masalah, penting dalam mendukung kinerja guru. Besarnya pengaruh faktor ini di hitung berikut ini:

Besarnya pengaruh langsung kompetensi guru (X₂) terhadap Kinerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX2} = 0,460$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 21,16%.

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru, dinyatakan masing-masing berikut ini:

- Pengaruh kompetensi guru melalui budaya organisasi, adalah $(0,460)(0,760)(0,212) \times 100\% = 7,41\%$
- Pengaruh kompetensi guru melalui motivasi kerja, adalah $(0,460)(0,817)(0,309) \times 100\% = 11,61\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi guru terhadap Kinerja guru, yakni: 21,16% + 7,41% + 11,61 % maka sebesar 40,18 %.

(3). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung Motivasi kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{YX3} = 0,309$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: 9,55%.

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja terhadap Kinerja, dinyatakan masing-masing sebagai berikut:

- Pengaruh motivasi kerja melalui budaya sekolah, adalah $(0,309)(0,721)(0,212) \times 100\% = 4,72\%$
- Pengaruh motivasi kerja (X_3) melalui kompetensi guru adalah $(0,309)(0,817)(0,460) \times 100\% = 11,61\%$

Besarnya pengaruh total motivasi kerja melalui budaya organisasi sekolah dan kompetensi guru terhadap Kinerja guru SMA se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen: $9,55\% + 4,72\% + 11,61\% = 25,88\%$.

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,212 X_1 + 0,460 X_2 + 0,309 X_3$

(Y= Kinerja Guru, X_1 = Budaya organisasi sekolah, X_2 = Kompetensi guru, X_3 = Motivasi kerja)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Variabel Budaya organisasi sekolah bernilai positif (0,212) artinya apabila budaya sdi sekolah terus diupayakan baik akan dapat mendukung kinerja secara signifikans dengan rata-rata kenaikan 0,212 satuan. Jika peningkatan budaya dalam kehisupan di sekolah sebesar 10% berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 2,12 %.

Koefisien jalur Kompetensi guru bernilai positif (0,460) artinya apabila tingkat kompetensi guru meningkat akan menaikkan rata-rata 0,460 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10 % faktor kompetensi guru akan turut mendukung kenaikan kinerja sebesar 4,60%.

Nilai koefisien jalur variabel motivasi kerja guru bernilai positif (0,309) artinya apabila aspek motivasi kerja terus diupayakan baik akan dapat mendukung kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 0,309 satuan. Dengan adanya peningkatan 10 % motivasi kerja guru akan turut mendukung kenaikan kinerja sebesar 3,09%.

An melalui nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh $R = 0,910$ menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,829 menjelaskan bahwa kontribusi faktor budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap Kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen sebesar 82,90%. Sementara sisanya peran variabel yang tidak diteliti sebesar 17,10%.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut ini:

- Terdapat pengaruh yang signifikans faktor budaya organisasi sekolah terhadap Kinerja guru. Adapun besarnya sebesar 16,63 %.
- Terdapat pengaruh yang signifikans faktor kompetensi guru terhadap kinerja guru. Dengan total pengaruhnya sebesar 40,18 %.
- Terdapat pengaruh yang signifikans faktor motivasi guru untuk berprestasi dan berafiliasi terhadap kinerja guru, sebesar 25,88 %.
- Secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru, terhadap kinerja guru diperoleh dari nilai determinasi antar variabel ini, yakni sebesar 82,90%. Dan sisanya (nilai residu) yakni sekitar 17,10%. dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kualitas kehidupan kerja di sekolah, fasilitas kerja, iklim organisasi, kompensasi, Pendidikan dan latihan, atau lainnya.

Daftar Pustaka

- Dharma, Surya (2009). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Majid, Abdul, (2005), *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, AA. Prabu, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia (Edisi Revisi).
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win K, dan Yusrizal A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- Mulyasa, E. (2009). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Munandar, Aries (2012). *Sekilas Tentang Organisasi dan Budaya Organisasi*. Malang: Artikel
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia.
- Riani, Asri Laksmi (2011), *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Rizkan A. dan Azhari (2022), Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon, *Indomera, Jurnal magister Manajemen*, Vol. 3 No. 5 (Maret 2022), DOI : <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5>
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter (2002). *Manajemen* (Alih bahasa; Benyamin Molan). Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Saifuddin (2004). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Eksperimen pada Auditor dan Mahasiswa). *Tesis*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Saifuddin & Kamaruddin (2021). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Independen Pemilihan (Kpi) Aceh, *Indomera, Jurnal magister Manajemen* Vol. 2 No. 4 (September 2021)
- Syahril & Konadi (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *Indomera, Jurnal magister Manajemen*, Vol. 2 No. 4 (September 2021)
- Santoso S. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Wirawan (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat