

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar

¹Ramadhan L, ²Rina, ³Hafipah
Program Pascasarjana
STIM LPI Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, dan 4) Untuk menganalisis secara simultan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar yang berjumlah 50 orang. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat explanatory.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru, 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru, 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru, dan 4) Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja guru, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Guru

ABSTRACT

The aims of this study were 1) to analyze the effect of organizational culture on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Polewali Mandar, 2) to analyze the influence of competence on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Polewali Mandar, 3) to analyze the effect of motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Polewali Mandar, and 4) To analyze simultaneously the influence of organizational culture, competence and motivation on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers at Polewali Mandar.

The analytical method used in this study is the Multiple Regression analysis method. The research data were obtained from 50 Madrasah Ibtidaiyah teachers in Polewali Mandar. The research approach is a causal approach that is explanatory in nature.

The results of this study indicate that: 1) Organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah at Polewali Mandar, this shows that the better the organizational culture, the better it will affect teacher performance, 2) Competence has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah at Polewali

Mandar, this shows that the higher the competence, the better the effect on teacher performance, 3) Motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah at Polewali Mandar, this shows that the higher the motivation teacher work, it will also have a good effect on teacher performance, and 4) Organizational culture, competence and motivation simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah in Polewali Mandar, this shows that the better organizational culture, competence and work motivation teacher, then ak It also has a good effect on teacher performance.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Teacher Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pendidikan merupakan investasi masa depan karena negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk sumber daya manusia berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang mendapat perhatian besar. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru (Hidayat, dkk., 2020). Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal (Amri, 2022). Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan dan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa.

Permasalahan yang sering kita dengar rendahnya mutu hasil pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan merupakan cermin rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru, baik secara kualitas maupun secara kuantitas (Kisworo, dkk., 2022)

Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah (Amri, 2022).

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok anggota organisasi telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Menurut Supardi

(2019) mengatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan- kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja guru merupakan tolak ukur untuk menilai kemampuan, skill dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan cara guru tersebut mengajar. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan (Amri, 2022).

Sekolah mempunyai sebuah karakteristik yang dianut sebagai pedoman dalam melakukan organisasi. Hal ini menunjukkan kinerja guru sangat penting untuk kemajuan organisasi. Kemajuan organisasi akan lancar apabila kinerja yang diberikan guru maksimal. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Sebuah karakteristik yang harus dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi juga

diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Jika organisasi mengalami perkembangan maka organisasi akan meraih kesuksesan, visi, serta pendiri akan dipandang sebagai faktor penentu utama kesuksesan. Kesuksesan organisasi juga dilihat dari anggota dan semua orang yang membantu organisasi (Muntasir, dkk., 2021). Suatu budaya organisasi memberikan ilham bagi orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja di lingkungannya. Suatu organisasi terdapat orang yang membantu kesuksesan organisasi tersebut. Dalam hal ini, guru merupakan orang yang dapat mensukseskan suatu organisasi. Peneliti masih menemukan permasalahan yang serius dalam menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif, sehingga dapat mendukung kinerja guru, dan prestasi siswa, baik secara akademik ataupun secara non akademik (minat bakat misalnya). Disamping itu juga peneliti menemukan budaya organisasi sekolah kaitannya dengan Visi dan Misi sekolah belum dipahami oleh seluruh guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, yang berdampak pada kinerjanya belum mencirikan apa yang diharapkan dalam Visi dan Misi sekolah.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi ini, tentu juga akan turut dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi dan kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian dikenal dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015:236). Priansa dan Garnida (2017:77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu system bermakna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama tersebut bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pema-haman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Uno, 2017:62). Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku

yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru mencakup beberapa hal antara lain tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Undang-Undang RI. Nomor 14 Tahun 2005). Rusman (2015:52), mengemukakan bahwa kompetensi guru, yaitu merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan demikian, seorang guru yang dapat dikatakan sebagai seseorang yang berkompentensi adalah seorang guru yang mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pelajaran sesuai dengan bidang kajian masing-masing.

Pengertian Motivasi

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Djamarah (2016:80), berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan. Faktor pengarah perilaku, yaitu para guru sepakat bahwa karena dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut. Artinya, seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terpuaskan, berusaha untuk memuaskan dengan cara mengarahkan perilakunya sehingga tujuan dapat tercapai. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Mangkunegara (2014:93), motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapinya dengan harapan akan mencapai hasil yang lebih baik atau optimal.

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara

optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang professional. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi, 2014:14). Sedangkan Supardi (2019:54) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kuantitas maupun kualitas, kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah diterapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi, 2014:14). Sedangkan Supardi (2019:54) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T dan Uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Berganda

Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.858	2.469		.347	.730
Budaya Organisasi	.433	.113	.357	3.829	.000
Kompetensi	.479	.086	.427	5.547	.000
Motivasi	.592	.133	.410	4.442	.000

Sumber: Data Primer diolah SPSS, Tahun 2022

Secara statistic, hipotesis uji adalah:

$H_0 ; \beta_i = 0$ melawan $H_a ; \beta_i \neq 0$. Level Signifikansi (α) = 0,05 Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $\alpha = 0,05$ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan $\alpha = 0,05$

Dari tabel terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki level dan tingkat signifikansi yang berbeda- beda, yaitu:

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,829 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 5,547 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar.

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 4,442 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hasil pengujian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah diajukan didukung oleh bukti empirik artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar.

Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima untuk semua variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3). Ini berarti, koefisien regresi yang diperoleh dari analisis berbeda nyata dengan 0 pada tingkat keyakinan sebesar 95%. Dari hasil analisis yang diperoleh semua variabel yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,858 + 0,433X_1 + 0,479X_2 + 0,592X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien $b_0 = 0,858$ artinya apabila variabel budaya organisasi (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja guru (Y) pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar tidak akan berubah.

2. Koefisien $b_1 = 0,433$ artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X1), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru (Y) pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar sebesar 43,3%.
3. Koefisien $b_2 = 0,479$ artinya setiap peningkatan variabel kompetensi (X2), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru (Y) pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar sebesar 47,9%.
4. Koefisien $b_3 = 0,592$ artinya setiap peningkatan variabel motivasi (X3), maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru (Y) pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar sebesar 59,2%.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel dependen Y_i dengan variabel independen X_i memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen atau variabel independen secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya, apabila intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen atau variabel independen secara bersama-sama diturunkan, maka kinerja guru akan menurun.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar menerapkan budaya organisasi dengan baik maka akan berdampak positif pada kinerja guru. Hasil ini berarti budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong guru agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki, dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal karena tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi, maka akan sangat sulit organisasi tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Budaya organisasi di sekolah ikut berperan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar merupakan seperangkat aturan, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan guru, dan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi atau baik. Maka, dapat diistilahkan bahwa budaya organisasi pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar berupa nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi guru dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Untuk itu, sudah selayaknya guru harus diajarkan cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan

budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara guru dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis guru yang merasa tidak nyaman dalam bekerja sama. Budaya organisasi pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar mempunyai fungsi, antara lain: (1) sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan, (2) sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat, dan kemampuan yang ada di dalam organisasi, (3) sebagai identitas organisasi, dan yang lebih penting berfungsi (4) sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi bagi guru dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016) yang menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Artinya, bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai bersama, norma-norma standar yang jelas dan hal tersebut menjadi landasan gerak organisasi. Budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah. Budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan anggota organisasi sekolah dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Solehudin (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Petarukan artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi sekolah terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri 1 Petarukan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh naik turunnya budaya organisasi sekolah, semakin baik budaya organisasi sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru, demikian sebaliknya jika budaya organisasi sekolah tidak baik, maka kinerja guru juga akan tidak baik. Budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi-asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar memiliki kompetensi yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja

guru. Hasil ini berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja guru, kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga guru dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam sekolah. Hal ini berarti bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar.

Kompetensi guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang guru berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga guru tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Semakin kompeten guru akan semakin tinggi pula kinerja guru. Dengan memiliki kompetensi tersebut, maka guru diharapkan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional. Sebab, pendidikan dan pembelajaran tidak hanya bertujuan untuk membekali anak berbagai macam ilmu dan teknologi (*learning to know*) serta yang diperlukan dalam hidupnya (*learning to do*), tetapi pendidikan harus dapat mengantarkan peserta didik untuk memahami diri sendiri dengan baik (*learning to be*) dan dapat memahami, menghargai orang lain dengan baik dan benar, sehingga mereka dapat hidup bersama dalam masyarakat yang sangat beragam (*learning to live together*). Kompetensi yang dimiliki guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar adalah kemampuan guru dalam merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa di dalam kelas, hal ini diperlukan untuk membentuk proses pembelajaran, dan menciptakan proses pembelajaran yang mendidik sekaligus kreatif dan interaktif. Penyediaan media pengajaran yang sudah memadai menyebabkan interaksi yang terjadi antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar menjadi aktif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hutapea dan Thoha (2016), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang

diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Muntasir dan Samad (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, serta penelitian yang dilakukan Pakpahan, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. kemampuan personel yang membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya. Manifestasi kompetensi guru yang ditinjau dari aspek kepribadian, profesional dan pedagogik mencerminkan bahwa standardisasi kinerja mengacu pada aspek tersebut. Kompetensi guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan sebaliknya jika kompetensi guru tidak mengikuti dinamika perubahan lingkungan pendidikan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Hasil ini berarti motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap guru. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri guru. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi guru dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu guru untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja guru dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa motivasi merupakan salah satu faktor atau variabel yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar.

Motivasi kerja bagi guru merupakan sesuatu yang harus optimal, baik dalam meningkatkan kreativitas kerjanya, dan terlebih meningkatkan kinerja, juga termasuk bagaimana visi dan misi organisasi dapat dicapai. Motivasi pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku guru menuju pada pencapaian tujuan. Bagi seorang guru diharapkan faktor internal dalam dirinya, seperti motivasi ini sangat besar perannya dalam menggerakkan dirinya untuk berprestasi, dan berafiliasi, sehingga menjadikannya sebagai faktor penting dalam mendukung kerjanya, baik meningkatkan kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, apalagi kompetensi profesional guru. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku guru, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Di samping itu, sesuai

dengan hakikat motivasi sebagai proses yang mendorong dan mengarahkan perilaku, oleh karena itu motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan- dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku, sehingga dengan demikian, pada gilirannya, guru akan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil apabila guru tekun dalam menjalankan kewajibannya serta ulet dalam memecahkan permasalahan dan hambatan secara mandiri. Guru yang mempunyai kinerja yang baik tidak mudah bosan dalam menjalankan tugasnya dan peka terhadap berbagai masalah dan senang mencari pemecahan masalah yang terjadi. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Iba, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Motivasi kerja sangat efektif untuk memenuhi dan meningkatkan kinerja guru, di mana faktor-faktor motivasi kerja tersebut diukur. Hal ini biasa diartikan bahwa indikator-indikator dalam motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja, baik bagi individu maupun kelompok.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, kompetensi dan motivasi maka semakin baik pula kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Hasil ini berarti standar kinerja merupakan acuan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan atau target yang ingin dicapai dan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang guru dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah budaya organisasi, kompetensi dan motivasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi, kompetensi dan motivasi merupakan variabel yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi. Budaya organisasi merupakan suatu cara hidup manusia di dalam lembaga pendidikan sekolah yang dapat mempengaruhi pola pikir, bertindak dan bersikap seluruh warga sekolah yang berguna di dalam kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi di sekolah menjadi hal penting dalam sebuah eksistensi sekolah. Karena dengan adanya budaya organisasi di sekolah

dapat menjadi perbedaan tersendiri sehingga melahirkan identitas atau ciri khas tersendiri yang berbeda dengan sekolah lain. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru tidaklah sama satu sama lain, pelatihan- pelatihan profesional keguruan yang pernah diikuti dan juga lamanya waktu pengalaman dalam mengajar juga cukup berpengaruh terhadap kompetensi seorang guru. Tidak kalah pentingnya dari kompetensi adalah motivasi, setiap orang pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda, tidak terkecuali seorang guru juga memiliki motivasi dalam melakukan proses belajar mengajar. Budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Kompetensi guru dan motivasi tersebut dapat dilihat dari cara guru tersebut dalam mempersiapkan segala sesuatu untuk menunjang keberhasilan tujuan yang akan dicapai. Motivasi adalah kondisi fisiologis dan psikologi yang terdapat dalam diri siswa yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan dilihat dari segi kompetensi, seorang guru mempunyai kesiapan dalam pembelajaran, meliputi penguasaan bahan ajar, kemampuan untuk menghubungkan materi kepada materi pokok yang akan disampaikan, strategi penyampaian materi pembelajaran, tehnik penyampaian, kemampuan untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran agar sistematis dan dapat menggambarkan penyampaian materi pokok yang diinginkan silabus, serta kemampuan dalam pembuatan bahan evaluasi yang dapat mewakili setiap indikator dalam materi pokok.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.

4. Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja guru, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar untuk mempertahankan budaya organisasi yang telah ada agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.
2. Disarankan kepada pihak Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar harus lebih meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pelatihan agar dapat lebih meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada guru di masa yang akan datang.
3. Disarankan kepada pihak Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, motivasi yang dimiliki guru saat ini perlu ditingkatkan kembali, sehingga dengan motivasi yang tinggi akan lebih berpengaruh dan memudahkan para guru dalam mencapai kinerja yang baik.
4. Untuk peneliti berikutnya diharapkan menambah variable penelitian yang tentunya mempengaruhi kinerja guru serta diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam agar menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri Faisal. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*. Vol 2. No 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.
- Anoraga, Pandji. 2014. Psikologi Kerja. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta. Aprianis. 2018. Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol 4. No 1. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Cahyana Edy. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri. Tesis Non Publikasi. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Colquitt, Jason A., et al. 2013. *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Workplace*: McGraw Hill. Singapore.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. 2012. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru Mendikbud.

- Dimiyati dan Mudjiono. 2015. Belajar Dan Pembelajaran. Penerbit: PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Djamarah, Syaiful. 2016. Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Penerbit: Badan Penerbit UnDip. Semarang.
- Hamalik, Oemar. 2013. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat Taufik. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Tesis Non Publikasi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hidayat Taufik, Tanjung Hasrudy dan Juliandi Azuar. 2020. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 17. No 2. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hutapea, Paruliandan dan Thoha, Nurianna. 2016. Kompetensi Plus. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iba Zainuddin, Saifuddin, Marwan dan Win Konadi. 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Volume 9 No 1. STIE Kebangsaan Bireuen.
- Kisworo Bambang, Arwani Mokhammad dan Sukirman. 2022. Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada SMK Negeri dan Swasta Di Kabupaten Rembang. Business Management Analysis Journal. Vol 2. No 1. Universitas Muria Kudus.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Penerbit: PT. Refika Aditama. Bandung.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2013. Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mulyasa, E. 2014. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muntasir dan Samad A. Yusuf. M. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kecamatan Samalangka Kabupaten Bireuen. Jurnal Magister Manajemen INDOMERA. Vol 2. No 3. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.
- Nurdin, D., dan Bakar, A. 2015. Manajemen Sumber Daya Pendidikan. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Pakpahan Grace Endang, Nababan Sihol dan Simanjuntak Juara dan Sudirman Acai. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja

- Guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiangtar. Jurnal Kinerja. Vol 16. No 2. Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia.
- Permendiknas. 2007. Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru Menteri Pendidikan Nasional.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Jakarta: Departemen Pendidikan
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan. Kementrian Pendidikan Nasional. Jakarta
- Priansa, D.J. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Penerbit: PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia. Rusman. 2015. Seri Manajemen Sekolah Bermutu : Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru. Edisi Kedua. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sardiman. 2017. Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedamaryanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit: CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Bandung.
- Solehudin Mohammad. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Petarukang Kabupaten Pemalang. Jurnal Terapan Pendidikan Dasar dan Menengah. Vol 1. No 1. SMA Negeri 1 Paturukan.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2019. Teori Kinerja Guru dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suparno, Paul. 2014. Guru Demokratis di Era Reformasi. Grasindo. Jakarta
- Syahid Akhmad dan Bachri Syamsul. 2019. Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru MI Mitra PGMI UMI Makassar. Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI-UMI. Vol 16. No 58.
- Tika, Pabundu. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Triyanto, T. 2017. Tinjauan Yuridis Hak Serta Kewajiban Pendidik menurut UUG. Penerbit: Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Uno, B. Hamzah. 2017. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Efektif. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14. 2005. Tentang Guru dan Dosen. Penerbit: Citra Umbara. Bandung.

- Usman, M Uzer. 2015. Menjadi Guru Profesional. Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Widuri Sari Virsa, Bernanto Innocentius dan Wuisan Dewi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 10. No 2. Universitas Pelita Harapan, Indonesia.