

PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 BINTAN

Rohmat Tulloh¹, Kiki Wulandari², Sufnirayanti³

rohmatpalembang@gmail.com¹, kikiwulandari92@umrah.ac.id², sufnirayanti@umrah.ac.id³

Universitas Maritim Raja Ali Haji

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Bintan yang berjumlah 42 orang, dan sampel diambil menggunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 81,7% (Adjusted R Square). Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru dan motivasi kerja, sementara budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh langsung yang signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of teacher competence, work motivation, and organizational culture on teacher performance, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach with explanatory research. The population of this study was all 42 teachers at SMP Negeri 1 Bintan, and the sample was taken using a saturated sampling technique, making the entire population the sample. Data were collected using a Likert-scale questionnaire. Data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results showed that: (1) teacher competence has a positive and significant effect on teacher performance; (2) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance; (3) organizational culture does not have a significant effect on teacher performance; (4) teacher competence, work motivation, and organizational culture simultaneously have a significant effect on teacher performance with a contribution of 81.7% (Adjusted R Square). The conclusion of this study is that improving teacher performance at SMP Negeri 1 Bintan can be achieved through enhancing teacher competence and work motivation, while organizational culture has not yet been able to provide a significant direct influence.

Keywords: Teacher Competence, Work Motivation, Organizational Culture, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik, khususnya guru, menurut Muhlis (2025), peran Guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran menjadi sangat strategis. Namun, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran di sekolah, guru memiliki peran strategis dalam membentuk kompetensi, karakter, dan prestasi peserta didik, sehingga kinerja guru menjadi aspek yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi, serta menjalankan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja Guru yang tinggi salah satunya ditunjukkan dengan profesionalisme Guru yang terdiri dari penguasaan empat kompetensi meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial (Setiawati, 2023). Ukuran kinerja seorang Guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Oleh karena itu Guru harus memiliki kompetensi dalam membimbing siswa dan bahkan mampu memberikan teladan yang baik (Aulia et al., 2026).

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal terhadap 11 siswa di SMP Negeri 1 Bintan menunjukkan adanya dinamika dalam proses pembelajaran di kelas. Sebagian siswa menyatakan bahwa guru telah mengajar dengan baik, ramah, serta menggunakan metode yang menarik. Akan tetapi, masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti penjelasan materi yang kurang konsisten, adanya guru yang memberikan tugas tanpa penjelasan yang memadai, serta pemberian tugas yang dianggap terlalu banyak oleh siswa. Selain itu, penggunaan media dan teknologi pembelajaran juga belum merata di semua guru.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun secara administratif kinerja guru tergolong tinggi, namun dalam praktiknya masih terdapat ketidaksesuaian antara penilaian formal dengan pengalaman belajar siswa di kelas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Dalam konteks organisasi sekolah, terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu mengelola pembelajaran secara efektif, menyampaikan materi dengan baik, serta menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa. Kompetensi juga diyakini berperan dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar siswa. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya secara profesional dan bertanggung jawab. Kompetensi yang dimaksud yakni kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (Kasim et al., 2021).

Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara siswa di SMP Negeri 1 Bintan, tingkat kompetensi guru menunjukkan kondisi yang beragam. Sebagian guru telah menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola pembelajaran, menggunakan metode yang variatif, serta memanfaatkan teknologi dalam proses belajar mengajar. Akan tetapi, masih terdapat beberapa guru yang belum optimal dalam mengembangkan metode pembelajaran, kurang inovatif, serta belum sepenuhnya memanfaatkan media pembelajaran yang tersedia.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi guru belum sepenuhnya merata di antara seluruh tenaga pendidik. Perbedaan tingkat kompetensi tersebut berdampak pada variasi kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan guna mendorong peningkatan kinerja guru secara optimal.

Faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Kuras Purba (2025), motivasi kerja adalah faktor penentu keberhasilan kinerja Guru, Guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja maksimal. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan berprestasi, penghargaan, pengakuan, maupun rasa tanggung jawab terhadap profesi.

Di SMP Negeri 1 Bintan, terdapat indikasi adanya perbedaan tingkat motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja Guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh upaya penguatan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui berbagai kegiatan, seperti rapat evaluasi bulanan, serta komunikasi dan pembinaan secara rutin.

Sebagian guru menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, yang ditandai dengan semangat dalam mengajar, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, serta keinginan untuk terus berkembang. Namun demikian, masih terdapat beberapa Guru yang menunjukkan tingkat motivasi yang belum stabil, terutama dalam hal konsistensi dalam menjalankan tugas serta kesiapan dalam menghadapi perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Guru bersifat dinamis dan memerlukan upaya penguatan secara terus-menerus agar dapat mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

Selain itu faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja (Moh & Sutarmiin, 2025). Dalam konteks sekolah, budaya organisasi tercermin dari pola komunikasi, kerja sama antar guru, kedisiplinan, komitmen terhadap mutu, serta semangat kolektif dalam mencapai visi dan misi sekolah. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan mendukung pengembangan profesional guru. Sebaliknya, apabila budaya organisasi kurang mendukung misalnya ditandai dengan rendahnya kolaborasi, kurangnya keterbukaan, atau minimnya penghargaan terhadap prestasi maka hal tersebut dapat memengaruhi semangat kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja Guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di SMP Negeri 1 Bintan, budaya organisasi di sekolah menunjukkan kondisi yang cukup baik dalam hal hubungan kerja dan komunikasi antar guru. Namun demikian, dalam proses pembelajaran masih ditemukan adanya perbedaan pola dan kebiasaan mengajar antar guru. Sebagian guru telah menggunakan metode pembelajaran yang menarik dan memanfaatkan media pembelajaran dalam proses belajar mengajar. Akan tetapi, masih terdapat guru yang cenderung memberikan tugas tanpa penjelasan yang memadai serta penggunaan media pembelajaran yang belum merata. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebiasaan atau pola kerja tertentu dalam proses pembelajaran yang berkembang di lingkungan sekolah.

Dalam perspektif budaya organisasi, kebiasaan kerja yang dilakukan secara terus-menerus dapat membentuk budaya dalam organisasi, termasuk dalam proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, budaya organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, khususnya dalam pelaksanaan proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Bintan. Beberapa penelitian terdahulu memberikan dasar empiris yang kuat mengenai pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Jaisah et al., (2024) menunjukkan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wistriana et al., (2025) menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 31%. Bahkan, secara simultan kompetensi guru dan manajemen sekolah

memberikan pengaruh sebesar 57,6% terhadap kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian oleh Rasyid et al., (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, berbagai penelitian lain juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran.

Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sekolah di wilayah luar Kabupaten Bintan, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi spesifik di SMP Negeri 1 Bintan. Selain itu, perbedaan tingkat kompetensi guru dan karakteristik budaya organisasi di setiap sekolah dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam guna mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut dalam konteks SMP Negeri 1 Bintan.

Berdasarkan pemaparan permasalahan dan adanya research gap tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan.”

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan pedoman atau strategi yang disusun peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran data berbentuk angka dan analisis statistik guna memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Sifat eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel dilakukan untuk melihat gambaran data umum seperti nilai rata-rata (*Mean*), nilai tertinggi (*Max*), nilai terendah (*Min*) dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kompetensi Guru (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Guru (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Statististik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi_Guru	42	25	50	37.38	6.297
Motivasi_Kerja	42	18	36	27.98	4.598
Budaya_Organisasi	42	20	47	35.83	5.876
Kinerja_Guru	42	21	46	35.76	6.358
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji statistik deskriptif dari 42 responden menunjukkan gambaran umum tanggapan terhadap variabel yang diteliti. Variabel kompetensi guru yang terdiri dari 10 butir pernyataan, memperoleh skor total rata-rata sebesar 37.38. Rata-rata per butirnya adalah 3.738, mengindikasikan bahwa responden cenderung setuju dengan

pernyataan terkait kompetensi guru. Standar deviasi sebesar 6.297 menunjukkan keragaman jawaban yang cukup tinggi, menandakan bahwa persepsi responden terhadap kompetensi beragam.

Variabel motivasi kerja, dengan 8 butir pernyataan, memiliki skor rata-rata total 27.98 atau rata-rata per butir 3.497, yang merupakan nilai terendah di antara variabel independen. Standar deviasi untuk motivasi kerja adalah 4.598 tidak menunjukkan nilai keberagaman.

Variabel budaya organisasi, yang diukur melalui 10 butir pernyataan, mencatat skor rata-rata total yaitu 35.83, dengan rata-rata per butir 3.583. Ini berarti budaya organisasi dinilai cukup baik. Standar deviasinya sebesar 5.876, mengindikasikan bahwa guru merasa budaya organisasi sekolah sangat baik namun, ada juga yang merasa kurang baik.

Sementara itu, variabel kinerja guru, dengan 10 butir pernyataan, memperoleh rata-rata total 35.76. Rata-rata per butir sebesar 3.576 adalah nilai yang cukup tinggi secara keseluruhan, yang menandakan tingkat kinerja yang cukup baik. Namun, standar deviasi 6.358 yang cukup tinggi menunjukkan bahwa persepsi responden paling bervariasi dibandingkan variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa rata-rata skor variabel Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru berada pada kategori sedang-tinggi. Variabel Motivasi Kerja memiliki sebaran data paling homogen, sedangkan Kinerja Guru memiliki sebaran data paling heterogen. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kondisi ketiga variabel independen dinilai baik, namun tingkat kinerja guru antar responden masih bervariasi.

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} Sig. (2-tailed) *Pearson Correlation* pada setiap baris total dari masing-masing butir pernyataan pada output SPSS. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif maka butir pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Tingkat kepercayaan = 5% dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk df (*degree of freedom*) = 40, maka r_{tabel} yang digunakan adalah 0,2973.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
Kompetensi Guru	P1	0.504	0.2973	Valid
	P2	0.604	0.2973	Valid
	P3	0.793	0.2973	Valid
	P4	0.793	0.2973	Valid
	P5	0.604	0.2973	Valid
	P6	0.604	0.2973	Valid
	P7	0.504	0.2973	Valid
	P8	0.793	0.2973	Valid
	P9	0.793	0.2973	Valid
	P10	0.793	0.2973	Valid
Motivasi Kerja	P1	0.572	0.2973	Valid
	P2	0.629	0.2973	Valid
	P3	0.602	0.2973	Valid
	P4	0.524	0.2973	Valid
	P5	0.629	0.2973	Valid
	P6	0.479	0.2973	Valid
	P7	0.572	0.2973	Valid

	P8	0.433	0.2973	Valid
Budaya Organisasi	P1	0.675	0.2973	Valid
	P2	0.697	0.2973	Valid
	P3	0.434	0.2973	Valid
	P4	0.715	0.2973	Valid
	P5	0.697	0.2973	Valid
	P6	0.409	0.2973	Valid
	P7	0.737	0.2973	Valid
	P8	0.436	0.2973	Valid
	P9	0.697	0.2973	Valid
	P10	0.434	0.2973	Valid
Kinerja Guru	P1	0.773	0.2973	Valid
	P2	0.608	0.2973	Valid
	P3	0.773	0.2973	Valid
	P4	0.435	0.2973	Valid
	P5	0.439	0.2973	Valid
	P6	0.427	0.2973	Valid
	P7	0.773	0.2973	Valid
	P8	0.498	0.2973	Valid
	P9	0.773	0.2973	Valid
	P10	0.498	0.2973	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Sig. Alpha hitung \geq Sig. Alpha tabel 0.05 (Ghozali, 2021). Dengan demikian item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Pernyataan dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's alpha dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 29. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha $>$ 0.60 (Ghozali, 2021).

1. Uji Reliabilitas Kompetensi Guru

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil Cronbach's alpha sebesar 0.864 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi Guru reliabel karena memiliki nilai Cronbach's alpha \geq 0.60. Dengan demikian variabel Kompetensi guru layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	8

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil Cronbach's alpha sebesar 0.677 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja reliabel karena memiliki nilai Cronbach's alpha \geq 0.60. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

3. Uji Reliabilitas Budaya organisasi

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil Cronbach's alpha sebesar 0.800 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya organisasi reliabel karena memiliki nilai Cronbach's alpha ≥ 0.60 . Dengan demikian variabel Budaya organisasi layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

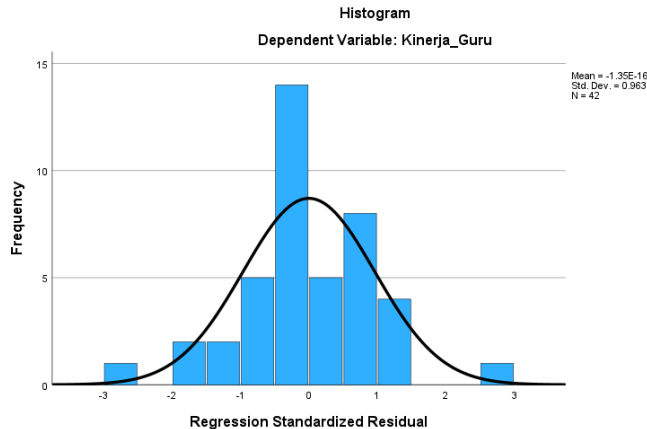
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan hasil Cronbach's alpha sebesar 0.801 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja guru reliabel karena memiliki nilai Cronbach's alpha ≥ 0.60 . Dengan demikian variabel Kinerja guru layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

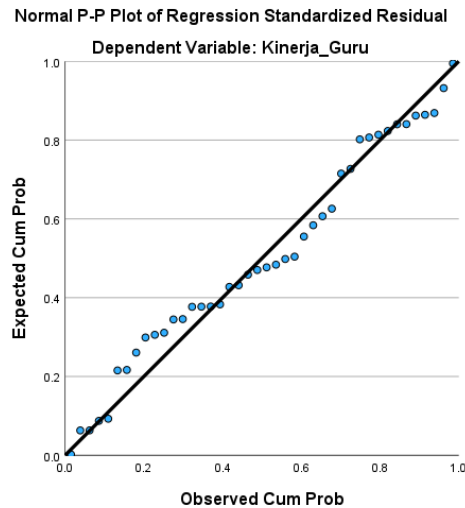
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada variabel independen dan dependen nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil pengujian dengan grafik histogram dan grafik P-Plot:



Gambar 1 Hasil Uji Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 1 di atas, menunjukkan histogram distribusi frekuensi dari *Regression Standardized Residual* dengan kurva distribusi normal (*bell-shaped curve*) sebagai pembanding. Secara visual, dapat diamati bahwa pola distribusi residual cenderung mengikuti bentuk kurva normal. Batang-batang histogram tidak menunjukkan pola yang menceng (*skew*) secara signifikan ke kiri maupun ke kanan, serta tidak terdapat pencilan (*outlier*) yang ekstrem. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas secara visual telah terpenuhi.



Gambar 2 Hasil Uji Grafik P-Plot

Pada Gambar 2 di atas menampilkan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel dependen Keynesian. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif teoritis (*expected cumulative probability*) dengan distribusi kumulatif aktual dari residual (*observed cumulative probability*). Kriteria yang digunakan adalah jika titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal (garis referensi), maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil plot menunjukkan bahwa hampir seluruh titik data berada pada atau sangat dekat dengan garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit deviasi di ujung-ujung distribusi (ekor plot), deviasi tersebut tidak bersifat sistematis dan masih dalam batas wajar. Penyimpangan minor seperti ini umum terjadi pada data empiris dan tidak mengindikasikan pelanggaran serius terhadap asumsi normalitas.

Oleh karena itu, berdasarkan analisis Normal P-P Plot ini, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi telah memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk mengetahui secara lebih pasti dan meyakinkan apakah residual model regresi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji statistik seperti Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Ketentuan Kinerja guru adalah, Jika nilai signifikansi (Sig.) $> \alpha$ (0.05), maka H_0 diterima, artinya residual berdistribusi normal. Dan Jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq \alpha$ (0.05), maka H_0 ditolak, artinya residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.3788036	
	Std. Deviation	3.11031886	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.068	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.743	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.732
		Upper Bound	.754

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Gambar 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan gambar 3 di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed)^d sebesar 0.200. Karena nilai signifikansi (0.200) > α (0.05), maka H_0 diterima, yang berarti bahwa residual berdistribusi normal. Hasil ini konsisten dengan temuan dari analisis grafik histogram dan Normal P-P Plot sebelumnya. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah layak untuk dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut secara statistik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung multikolinearitas, karena hal ini dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien regresi dan mengganggu interpretasi hasil. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan dua ukuran statistik yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Berdasarkan kriteria tersebut, hasil perhitungan nilai VIF pada model penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi_Guru	.794	1.259
	Motivasi_Kerja	.444	2.254
	Budaya Organisasi	.383	2.614

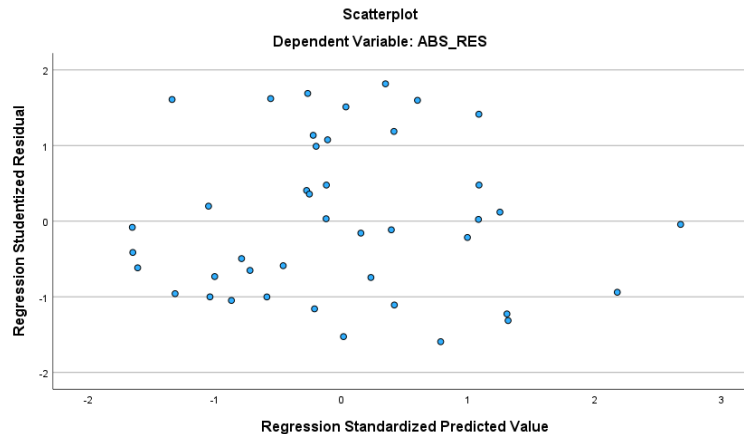
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk semua variabel independen > 0.10 dan nilai VIF < 10. Secara spesifik, variabel Kompetensi guru memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.794 dan VIF sebesar 1.259. Sedangkan variabel Motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.444 dan VIF sebesar 2.254 serta variabel Budaya organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.383 dan VIF sebesar 2.614. Berdasarkan kriteria yang berlaku (*Tolerance* > 0.10 dan VIF < 10), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas di antara ketiga variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian dapat disimpulkan, asumsi tidak adanya multikolinearitas terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Prasyarat dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan uji Scatterplot dan uji Glejser. Uji scatterplot jika titik responden membentuk pola, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya. Jika Variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya. Hipotesis yang diuji adalah, H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas (varians residual konstan). H_a : Terjadi heteroskedastisitas (varians residual tidak konstan). Adapun kriteria pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$, Jika nilai Sig. > 0.05, maka H_0 diterima (tidak terdapat heteroskedastisitas). Jika nilai Sig. ≤ 0.05 , maka H_0 ditolak (terdapat heteroskedastisitas). Hasil uji Glejser disajikan pada Tabel 4.18 berikut:



Gambar 4 Hasil Uji Scatterplot

Dari Gambar 4 terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6.733	2.287		2.944	.006
1	Kompetensi Guru	-.010	.053	-.032	-.187	.853
	Motivasi Kerja	.067	.097	.156	.690	.494
	Budaya Organisasi	-.153	.082	-.456	-1.871	.069

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen adalah, variabel Kompetensi guru dengan nilai Sig. 0.853 (> 0.05), variabel Motivasi kerja dengan nilai Sig. 0.494 (> 0.05) dan variabel Budaya organisasi dengan nilai Sig. 0.069 (> 0.05). Karena semua nilai signifikansi variabel independen > 0.05 , maka H_0 diterima. Artinya, tidak terdapat bukti statistik yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini juga digunakan untuk membentuk persamaan regresi yang dapat memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.637	3.264		-1.421	.164
	Kompetensi_Guru	.203	.076	.201	2.684	.011
	Motivasi_Kerja	1.103	.139	.797	7.942	<.001
	Budaya Organisasi	.054	.117	.050	.464	.645

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: data diolah (2026)

Dari hasil analisis dengan bantuan program SPSS, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -4.637 + 0.203 X_1 + 1.103 X_2 + 0.054 X_3 + e$$

Interpretasi Koefisien Regresi:

1. Konstanta sebesar -4.637 menunjukkan nilai dasar kinerja guru ketika variabel kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi dianggap konstan. Nilai konstanta yang negatif dalam penelitian ini tidak memiliki makna praktis secara langsung karena instrumen penelitian menggunakan skala Likert yang tidak memungkinkan variabel independen bernilai nol. Selain itu, menurut Maylina dan Ade (2017) dalam Ardiani et al. (2020), konstanta negatif dapat diabaikan selama nilai slope (koefisien variabel bebas) tidak bernilai nol dan model regresi memenuhi asumsi yang telah ditetapkan..
2. Kompetensi guru (X_1): Koefisien regresi sebesar 0.203. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Kompetensi guru akan menaikkan kinerja guru sebesar 0.203 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Karena nilai signifikansi (0.011) < 0.05, Kompetensi guru berpengaruh signifikan secara statistik.
3. Motivasi kerja (X_2): Koefisien regresi sebesar 1.103. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan Motivasi kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 1.103 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi (<0.001) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja signifikan secara statistik.
4. Budaya organisasi (X_3): Koefisien regresi sebesar 0.054. Artinya, setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.054 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi (0.645) > 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya organisasi tidak signifikan secara statistik.

Koefisien Standar (*Standardized Beta*):

1. Kompetensi Guru (β : 0.201): Nilai beta sebesar 0.201 menunjukkan pengaruh positif yang relatif kuat. Artinya, setiap peningkatan 1 standar deviasi pada Kompetensi Guru akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.201 standar deviasi, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai beta yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa sebagian variasi dalam Kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dalam Kompetensi guru.
2. Motivasi Kerja (β : 0.797): Nilai beta sebesar 0.797 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja guru. Artinya, setiap peningkatan 1 standar deviasi pada Motivasi Kerja justru akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.797 standar deviasi, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Budaya organisasi (β : 0.050): Nilai beta sebesar 0.050 menunjukkan pengaruh yang rendah. Artinya, setiap peningkatan 1 standar deviasi pada Budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja guru sebesar 0.050 standar deviasi, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independent (X), Kompetensi guru, Motivasi Kerja, dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan Kinerja guru pada objek penelitian lebih efektif dilakukan melalui konsistensi Motivasi kerja.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas atau signifikansi $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru, jika $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Sedangkan t tabel yang dicari pada alpha 0,05 (two tailed) dengan $df = 38$ ($df = 42 - 3 - 1$) adalah 2,024. Uji ini juga dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika t hitung $<$ t tabel maka, H_0 diterima

Jika t hitung $>$ t tabel maka, H_1 diterima

Berdasarkan nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

$Sig > \alpha$, untuk $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima

$Sig < \alpha$, untuk $\alpha = 5\%$ maka H_1 diterima

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-4.637	3.264		-1.421	.164
	Kompetensi Guru	.203	.076	.201	2.684	.011
	Motivasi Kerja	1.103	.139	.797	7.942	<.001
	Budaya Organisasi	.054	.117	.050	.464	.645

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: data diolah (2026)

Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Bintan

H_0 : Kompetensi guru secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_1 : Kompetensi guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Variabel kompetensi guru memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011, dimana nilai tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05 ($< 0,05$). Selain itu, berdasarkan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, diperoleh hasil bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,684 > 2,024$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, kompetensi guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyampaikan materi secara efektif, menggunakan metode pembelajaran yang variatif,

serta mengelola kelas dengan baik. Kompetensi guru yang meliputi penguasaan materi, kemampuan pedagogik, kemampuan komunikasi, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan pengembangan profesionalisme secara bersama-sama mendorong guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih optimal. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap pencapaian kinerja guru yang lebih baik.

Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Bintang

H₀: Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H₂: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $<0,001$, yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi $0,05$ ($< 0,05$). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel, diketahui bahwa t hitung $> t$ tabel ($7,942 > 2,024$). Dengan demikian, H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) seperti keinginan untuk berprestasi dan mengembangkan diri, maupun dari luar (ekstrinsik) seperti dukungan atasan dan lingkungan kerja yang kondusif, cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab yang besar, serta keinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan konsisten dalam menjalankan tugas profesionalnya. Tingginya motivasi kerja guru akan membantu sekolah mencapai target pembelajaran secara lebih efektif.

Hipotesis 3: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Bintang

H₀: Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H₃: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,645$, yang lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ ($> 0,05$). Selain itu, berdasarkan uji t diperoleh bahwa t hitung $< t$ tabel ($0,464 < 2,024$). Oleh karena itu, H₃ ditolak dan H₀ diterima. Dengan demikian, budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di SMP Negeri 1 Bintang belum cukup kuat untuk secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan temuan ini antara lain:

- a. Budaya organisasi belum terinternalisasi dengan baik, Meskipun nilai-nilai organisasi mungkin telah ditetapkan oleh sekolah, guru belum sepenuhnya menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai pedoman perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas mengajar.
- b. Dominasi faktor individu dibanding faktor organisasi, Dalam konteks SMP Negeri 1 Bintang, faktor internal seperti kompetensi guru dan motivasi kerja terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan faktor eksternal seperti budaya organisasi.
- c. Budaya organisasi bersifat abstrak dan jangka Panjang, Berbeda dengan kompetensi dan motivasi yang dampaknya dapat dirasakan secara langsung, budaya organisasi biasanya membutuhkan waktu yang lebih lama untuk terbentuk dan berdampak pada kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintang akan lebih efektif jika difokuskan pada peningkatan kompetensi dan motivasi kerja guru terlebih dahulu, sambil terus membangun dan memperkuat budaya organisasi secara

bertahap.

2. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Tingkat signifikansi adalah sebesar 5% dengan degree of freedom (df) = 42 - 3 - 1 = 38 sehingga F tabel = 2,85. Uji dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika F hitung < F tabel maka, H0 diterima

Jika F hitung > F tabel maka, H1 diterima

Berdasarkan nilai signifikansi sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Sig > α , untuk $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima

Sig < α , untuk $\alpha = 5\%$, maka H1 diterima

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1375.849	3	458.616	61.850	<.001 ^b
	Residual	281.770	38	7.415		
	Total	1657.619	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kompetensi_Guru, Motivasi_Kerja

Sumber: data diolah (2026)

Hipotesis 4: Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Bintan

H₀: Kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H₄: Kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 dan nilai F hitung sebesar 61,850. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Dan berdasarkan perbandingan antara F hitung dengan F tabel (F tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan df = 38 adalah 2,85), diperoleh bahwa F hitung sebesar 61,850 lebih besar daripada F tabel yaitu 2,85 (61,850 > 2,85). Dengan demikian, dalam pengujian ini H₄ diterima dan H₀ ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Apabila kompetensi guru ditingkatkan melalui penguasaan materi, kemampuan pedagogik, dan pemanfaatan teknologi pembelajaran, motivasi kerja dikelola secara optimal melalui pemenuhan kebutuhan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, serta budaya organisasi diterapkan dengan baik melalui perhatian pada detail, orientasi tim, dan dukungan, maka kinerja guru cenderung meningkat secara signifikan.

Temuan ini menegaskan bahwa meskipun secara parsial budaya organisasi tidak

berpengaruh signifikan, namun ketika ketiga variabel tersebut berinteraksi secara bersama-sama dalam model regresi, kontribusinya terhadap kinerja guru menjadi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari kompetensi guru yang tinggi, motivasi kerja yang kuat, dan didukung oleh budaya organisasi yang kondusif.

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) yaitu ukuran yang digunakan dalam menganalisis regresi. Menurut Ghozali (2021), kemampuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.817	2.723

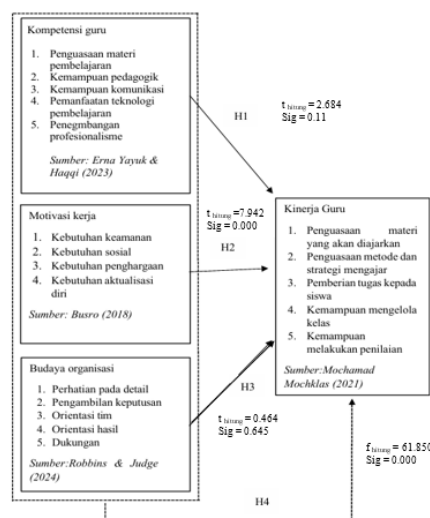
a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kompetensi_Guru, Motivasi_Kerja

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square setelah dianalisis adalah 0,817 yang berarti variabel Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi berkontribusi mempengaruhi Kinerja Guru mencapai 81,7%, sedangkan 18,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini, seperti Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan lain-lain.

Nilai R Square sebesar 0,830 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik, di mana 83% variasi pada variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,911 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen sangat kuat dan bersifat positif.

Pembahasan Penelitian



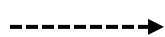
Gambar 4 Pembahasan Hasil Penelitian

Sumber : Data diolah, 2026

Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

Pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan

Berdasarkan output analisis regresi berganda, variabel kompetensi guru (X1) menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan grand theory Perilaku Organisasi dari Robbins & Judge (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan individu (*ability*) merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja. Kompetensi guru yang mencakup penguasaan materi, metode mengajar, pengelolaan kelas, dan penilaian merupakan cerminan dari kemampuan profesional guru. Guru dengan kompetensi tinggi cenderung lebih adaptif, efektif, dan efisien dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu, seperti:

1. Chandra et al. (2021) yang menemukan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 46,24%.
2. Wistriana et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Kasim et al. (2021) yang membuktikan bahwa kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru biologi di SMA Negeri se-Kota Palu.

Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan diterima.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan

Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Artinya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam perspektif Robbins & Judge (2024), motivasi merupakan salah satu komponen utama dalam model perilaku organisasi yang mempengaruhi effort (upaya) individu. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan mengerahkan energi, ketekunan, dan komitmen lebih besar dalam menjalankan tugas profesionalnya. Motivasi internal (seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian) maupun eksternal (seperti dukungan atasan dan rekan kerja) mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu, antara lain:

1. Jaisah et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Mastura et al. (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja guru SD.
3. Muhlis (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPTD SMA Negeri 1 Tinambung.
4. Setiawati (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MTs Al Islahiyah Kabupaten Lamongan.

Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan diterima.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan

Variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,542, lebih kecil dari t-tabel (2,004), dengan nilai signifikansi 0,129 $>$ 0,05. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan.

Secara teoritis, menurut Robbins & Judge (2024), budaya organisasi seharusnya berperan sebagai sistem makna bersama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa di SMP Negeri 1 Bintan, budaya organisasi belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara langsung.

Beberapa faktor yang dapat menjelaskan temuan ini:

1. Budaya organisasi belum terinternalisasi dengan baik
Meskipun nilai-nilai organisasi mungkin telah ditetapkan oleh sekolah, guru-guru belum sepenuhnya menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai pedoman perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas mengajar.
2. Dominasi faktor individu dibanding faktor organisasi
Dalam konteks SMP Negeri 1 Bintan, faktor internal seperti kompetensi guru dan motivasi kerja terbukti lebih dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan faktor eksternal seperti budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru lebih ditentukan oleh kemampuan dan dorongan pribadi daripada lingkungan budaya di sekitarnya.
3. Budaya organisasi bersifat abstrak dan jangka panjang
Berbeda dengan kompetensi dan motivasi yang dampaknya dapat dirasakan secara langsung, budaya organisasi biasanya membutuhkan waktu yang lebih lama untuk terbentuk dan berdampak pada kinerja. Mungkin budaya organisasi di sekolah ini masih dalam tahap pembentukan.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, antara lain:

1. Nurul Setyaningsih et al. (2025) pada SMA Negeri 10 Semarang: budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (signifikansi $0,129 > 0,05$).
2. Marshanda et al. (2025) pada SD Negeri 23 Batara Kota Palopo: budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (t-hitung 1,631, signifikansi $0,116 > 0,05$).

Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian Rasyid et al. (2023), Setiawati (2023), dan Mutaqin et al. (2024) yang menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan ini menegaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru bersifat kontekstual dan sangat tergantung pada karakteristik sekolah, kepemimpinan, dan faktor situasional lainnya.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan ditolak.

Pengaruh Kompetensi guru, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan

Hasil uji F menunjukkan nilai nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya, secara bersama-sama (simultan), kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R^2 yang diperoleh menunjukkan besarnya kontribusi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang tergolong sedang hingga tinggi (81,7%) mengindikasikan bahwa kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi secara kolektif mampu menjelaskan variasi kinerja guru, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model (seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, sarana prasarana, atau faktor individual lainnya).

Teori Perilaku Organisasi oleh Robbins & Judge (2024) menegaskan bahwa kinerja individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu (*ability*), faktor motivasi (*effort*), dan faktor lingkungan organisasi (*organizational support system*). Kompetensi guru mewakili *ability*, motivasi kerja mewakili *effort*, dan budaya

organisasi mewakili sistem pendukung organisasi. Ketiganya tidak berdiri sendiri, melainkan saling memoderasi dan menguatkan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti:

- 1) Jaisah et al. (2024) yang membuktikan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- 2) Mastura et al. (2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SD.
- 3) Gunayasa et al. (2025) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat.
- 4) Mailani & Prasojo (2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi $R^2 = 0,422$.

Meskipun secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan, temuan dari Marshanda et al. (2025) pada SD Negeri 23 Batara justru menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (nilai signifikansi uji F sebesar $0,051 > 0,05$). Perbedaan ini semakin memperkuat argumen bahwa konteks organisasi sangat menentukan pola hubungan antar variabel. Sekolah dasar mungkin memiliki dinamika budaya organisasi dan disiplin kerja yang berbeda dibandingkan dengan sekolah menengah pertama, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara mutlak.

Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta analisis pada bab sebelumnya mengenai “Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bintan”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tugas profesionalnya.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di sekolah belum mampu secara langsung mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
4. Kompetensi guru, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Bintan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 1 Bintan, disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi guru

- melalui pelatihan, workshop, seminar, serta kegiatan pengembangan profesional lainnya agar kualitas pembelajaran semakin meningkat.
2. Sekolah disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas kinerja guru, serta memberikan kesempatan pengembangan karier secara adil.
 3. Sekolah disarankan untuk tetap memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan kerja sama, komunikasi, dan pembiasaan nilai-nilai positif dalam lingkungan sekolah agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif.
 4. Bagi guru, diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensi diri, menjaga motivasi kerja, serta berpartisipasi aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif di sekolah.
 5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, T., Pujilestari, Y., & Masriah, I. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Khusus Swasta Kabupaten Tangerang Tasya. 12.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Chandra, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Perguruan Kristen Kalam Kudus I-Learning Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2(1). <https://doi.org/10.37403/Sultanist.V2i1.27>
- Erna Yayuk & Haqqi (2023). Kompetensi Dan Kinerja Guru Serta Faktor Yang Mempengaruhinya. In *Bussiness Law Binus* (Vol. 7, Number 2). <http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/Perpus> Pusat.Pdf%0ahttp://Business-Law.Binus.Ac.Id/2015/10/08/Pariwisata-Syariah/%0ahttps://www.ponline.com/articles/how-to-get-better-mfi-Results%0ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839
- Ely, U., Ratumanan, T. G., & Rahabav, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. *Edukasia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 1129–1138. <https://doi.org/10.62775/Edukasia.V4i2.404>
- Etikawati, N., Rosidin, U., & Masykur, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Kabupaten Pesisir Barat. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis, Jurnal.Saburai.Id*, 193–198.
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 188–195. <https://doi.org/10.37476/Jbk.V11i2.3092>
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 26. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunayasa, N., Puspitawati, D., & Carina, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Selat. 6, 2853–2864.
- Hafidulloh, Sofiah, I., & Mochklas. (2021). Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru. In *Bintang Pustaka Madani* (Vol. 1, Number 1).
- Jaisah, J., Karnawati, T. A., & Handarini, D. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 204–217. <https://doi.org/10.56972/Jikm.V4i2.202>
- Kasim, A., Pendit, S. S. D., & Tangge, L. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja

- Guru Terhadap Kinerja Guru Biologi Di Sma Negeri Se-Kota Palu. *Proceeding Biology Education Conference*, 15(1), 547–553.
- Kuras Purba. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Kristen Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(2), 205–220. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6188>
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Panduan Praktis Merencanakan, Menjelaskan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif* (Vol. 17).
- Mailani, N., & Prasajo, L. (2021). The Influence Of Principal Leadership And Work Motivation On Teacher Performance. *Journal Of Social Work And Science Education*, 2(2), 160–168. <https://doi.org/10.52690/jswse.v2i2.238>
- Mastura, Saiful Bahri, & Sari Rizki. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Sekecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 880–883. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1668>
- Moh, F., & Sutarmiin. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Bumiayu. *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis (Jemb)*, 2(3), 10–19. <https://doi.org/10.69714/cyjjys50>
- Muhlis. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Uptd Sma Negeri 1 Tinambung. 4(2), 383–390.
- Mukaromah, Egar, N., & Rasiman. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Brangsong Kabupaten Kendal. *Didaktik : Jurnal Ilmiah Pgsd Stkip Subang*, 9(2), 1621–1632. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.843>
- Mutaqin, Z., Nurakhim, B., & Ubaidah, S. (2024). Literature Review Study: Factors That Influence Customer Satisfaction-Muphimin Et.Al Literature Review Study: Factors That Influence Customer Satisfaction. *Jurnal Ekonomi*, 13(03), 2024. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Novia, S., Acep, N., Muhammad, A., Arta, Linda, Elida, M., Hesti, Haerana, Renaldi, Ahdiyat, Ahmad, Ronny, Imas, & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia “ Perspektif, Pengembangan, Dan Perencanaan.”*
- Nurlina, N., Nurlaili, L., & Surasni, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasi , Disiplin Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sd Swasta Di Kecamatan Pamulang Bangsa . Melalui Pendidikan , Seseorang Dapat Mengembangkan Potensi , Kemampuan , Dan Bakat Yang Dimiliki. 2025, 39–51. <https://doi.org/10.65344/mass.v2i2.166>
- Prabowo, D. Agung. (2021). Potret Budaya Kerja Manajemen Aparatur. 1(2020), 167–186.
- Rasyid Ridho Harahap, Remon Lapisa, Milana, D. Y. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Lingkar Mutu Pendidikan*, 8(2), 226–231.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior*. In *Organizational Politics, Justice, And Support*. <https://doi.org/10.5040/9798400693939.0006>
- Setiawati, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al Islahiyah Kabupaten Lamongan. 29–39.
- Siemze Joen, Purnamawati, And A. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Sugiyono. (2023a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Vol. 17).
- Sugiyono. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Widyanti, Afuan, & Desi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Sma N 2. 2(September).
- Wijaya, P., Gorky Sembiring, M., & Agus Pribadi, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala

- Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Primary Education*, 5.
<https://E-Journal.My.Id/Cjpe>
- Wistriana, W., Saputra, A. Y., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Aej(Advances In Education Journal)*, 2(1), 266–275.
- Yuliani, Takdir, D., & Harmiaty. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 02 Kendari 1. *Jurnal Homanis: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, Iv(2), 137.
<http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Ecodemica>