

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta

Emilia Tri Ambarwati¹ Yunus Handoko² Dany M. Handarini³

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Institut Teknologi dan Bisnis Asia
Malang, Indonesia^{1,2,3}

Email: ambar051204@gmail.com¹

Abstrak

Keberhasilan dalam memberikan pendidikan berkualitas di sekolah sangat bergantung pada kinerja guru yang merupakan pihak utama dalam kegiatan belajar mengajar. Ada dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan harapan yang jelas dan konsisten bagi kinerja guru. Di sisi lain, kompetensi dan motivasi guru itu sendiri merupakan faktor internal yang juga mempengaruhi kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis: 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. 2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. 3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. 4) Pengaruh simultan dari budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Partisipan dalam studi ini adalah 38 guru dari SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar menggunakan Google Form. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Variabel kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di kedua sekolah tersebut. Sementara itu, variabel motivasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Secara keseluruhan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Sekolah Swasta, Mutu Pendidikan

Abstract

A school's success in delivering quality educational services is significantly determined by the performance of its teachers as the primary agents in the teaching and learning process. Teacher performance is influenced by both external and internal factors. One of the external factors affecting teacher performance is organizational culture. A strong organizational culture helps establish clear and consistent expectations regarding teacher performance. In addition, internal factors such as teacher competence and motivation also play a critical role in influencing performance. This study aims to examine and analyze: (1) the influence of organizational culture on the performance of teachers at SMA Tarsisius 1 and SMA Tarsisius 2 Jakarta; (2) the influence of competence on teacher performance; (3) the influence of motivation on teacher performance; and (4) the simultaneous influence of organizational culture, competence, and motivation on teacher performance at both schools. The sampling technique used in this study was purposive sampling, involving 38 teacher respondents from SMA Tarsisius 1 and SMA Tarsisius 2 Jakarta. Data were collected using a questionnaire distributed via Google Forms. The results indicate that organizational culture has a positive but not statistically significant influence on teacher performance. In contrast, both competence and motivation show a positive and statistically significant influence on teacher performance. Furthermore, organizational culture, competence, and motivation collectively have a significant simultaneous influence on the performance of teachers at SMA Tarsisius 1 and SMA Tarsisius 2 Jakarta.

Keywords: Teacher Performance, Organizational Culture, Competence, Motivation, Private School, Educational Quality



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin tinggi. Banyak sekolah, terutama sekolah swasta saat ini menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah meningkatnya persaingan antar sekolah swasta, yang membuat orang tua lebih cermat dalam memilih lembaga pendidikan untuk anak-anak mereka. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dalam hal keuangan maupun fasilitas, sering kali menjadi hambatan bagi sekolah swasta untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Tantangan lainnya adalah adanya perubahan regulasi pemerintah yang terus-menerus dapat memengaruhi operasional dan kebijakan sekolah swasta, sehingga mereka perlu selalu menyesuaikan diri dengan kebijakan baru yang diterapkan. Di sisi lain, sekolah swasta memiliki prospek cerah di masa depan seiring dengan meningkatnya kesadaran orang tua akan pentingnya pendidikan berkualitas bagi anak-anak mereka. Keberhasilan sekolah swasta dalam menghadapi peluang ini salah satunya sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses belajar mengajar. Devitha dkk (2021) menyatakan bahwa guru dengan kinerja di atas rata-rata akan memberikan kualitas belajar yang optimal kepada siswa. Guru yang berkinerja baik selalu bersemangat dalam mempersiapkan segala kebutuhan, termasuk perangkat ajar, untuk menciptakan pembelajaran yang menarik, menyenangkan, dan mudah dipahami oleh siswa. Penelitian oleh Hidayat (2018) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar siswa di Sekolah Dasar Negeri 01 Bandung, sehingga semakin baik kinerja guru maka semakin tinggi pula prestasi belajar yang dicapai oleh siswa.

Menelaah kinerja guru, terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhinya sangatlah beragam dan saling terkait. Menurut Nita Kanya (2021), kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Masfufah (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru", kinerja guru dapat dipengaruhi tidak hanya oleh motivasi dan kepuasan kerja guru, tetapi juga bisa dipengaruhi oleh stress kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, kedisiplinan dan budaya organisasi. SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 sebagai Lembaga Pendidikan swasta Katolik di Jakarta yang berada dibawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK), juga menyadari peranan guru sangatlah besar terhadap kualitas dan profesionalisme pengajaran. SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 juga secara berkala melakukan penilaian kinerja guru melalui penilaian DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang biasa dilakukan terhadap kepala sekolah langsung terhadap guru pada setiap jenjangnya. Dalam penilaian ini, beberapa aspek yang biasanya dinilai meliputi kualitas kerja, yang mencakup kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Selain itu, disiplin juga menjadi fokus penilaian, yang mencakup kehadiran, keterlambatan, dan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku. Aspek lain yang dinilai termasuk sikap dan perilaku, kemampuan berkomunikasi, serta kerjasama dalam team. Budaya organisasi adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor utama yang menjadi keunggulan di SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 adalah budaya organisasi yang diterapkan didalam sekolah tersebut. Dua sekolah yang berada dibawah naungan YBHK ini memiliki Visi sekolah yang sama yaitu *menjadi Lembaga pendidikan katolik terpercaya dan profesional dalam menumbuhkembangkan multitalenta yang dijiwai semangat Bunda Hati Kudus*. Selain memiliki Visi sekolah yang sama, SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 juga

menjunjung tinggi 7 nilai keutamaan (Core Value) yaitu *Kasih, Bersyukur, Disiplin, Kerjasama, Inovasi, ketangguhan, dan Kejujuran*.

SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 juga memiliki struktur organisasi yang jelas dan teratur yang mendefinisikan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di dalam organisasi sekolah, mencakup kejelasan hierarki dari manajemen puncak hingga staf operasional, dengan setiap tingkat memiliki tanggung jawab dan wewenang yang terdefinisi. Struktur organisasi SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 juga fleksibel untuk beradaptasi dengan perubahan, memfasilitasi komunikasi yang efektif antar bidang, serta mendukung kolaborasi dan inovasi. Budaya dan struktur organisasi yang dikembangkan diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif, meningkatkan kinerja guru dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Meskipun struktur organisasi sangat terstruktur, tetapi masing-masing unit sekolah memiliki diferensiasi. SMA Tarsisius1 memiliki keunggulan dengan nama Champions yaitu *Character-Communication, and Competition*. Dengan fokus pada pengembangan karakter, pola komunikasi yang handal, dan juga pengembangan kemampuan yang multitalenta, para siswa diharapkan bisa berkompetisi sampai kancah Internasional. Sedangkan di SMA Tarsisius 2 memiliki 2 program unggulan 2-C yaitu *Character building dan Computer science (Coding)*. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan Fatchurrohman & Aisyanti (2022), salah satu cara budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru adalah melalui penciptaan lingkungan yang mendukung. Di lingkungan yang mempromosikan kerjasama, kolaborasi, dan dukungan timbal balik antara staf dan manajemen, guru cenderung lebih termotivasi dan bersemangat. Mereka merasa dihargai dan didukung dalam usaha mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Sebaliknya, di lingkungan yang toksik atau tidak mendukung, guru mungkin merasa terisolasi, tidak termotivasi, dan bahkan merasa frustrasi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga menciptakan ekspektasi yang jelas dan konsisten terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2023) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Majene. Ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya perusahaan berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas guru. Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Wusqo dkk. (2023) menunjukkan bahwa secara bersamaan, budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Larangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kevin Indajang dkk. (2020), budaya organisasi di Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar memiliki dampak positif, tetapi tidak cukup besar untuk mempengaruhi kinerja guru. Lain halnya, penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2023) menunjukkan bahwa budaya tempat kerja tidak berdampak positif pada kinerja guru SD di Gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Selain budaya organisasi, kompetensi ternyata juga mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Menurut Undang-Undang RI No 14 tahun 2005 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, seperti tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswanya. Dengan demikian, seorang guru yang dapat dikatakan sebagai seseorang yang berkompetensi adalah seorang guru yang mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pelajaran sesuai dengan bidang kajian masing-masing.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2023) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Kevin

Indajang (2020) menemukan hal yang sama: kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Poni Yanita dan Muslim (2023) menemukan bahwa kompetensi guru tidak mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Penilaian kompetensi guru yang digunakan oleh Yayasan Bunda Hati Kudus adalah berupa Digital Teacher Test. Terdapat 23 guru SMA Tarsisius 1 dan 15 guru SMA Tarsisius 2 yang mengikuti test. Dengan KKM minimal 75, didapatkan hasil sangat baik pada aspek sumber daya digital guru, kompetensi professional, kompetensi pedagogik, dan aspek memfasilitasi kompetensi digital peserta didik. Sedangkan aspek pemberdayaan peserta didik dan penilaian dalam kategori kurang dan perlu peningkatan. Salah satu faktor yang berperan dalam menentukan seberapa baik atau buruk kinerja seorang guru adalah motivasi kerjanya. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan selalu bersemangat dalam kegiatan belajar mengajar dikelas. Ratno Nur Suryadi (2020) mengatakan bahwa guru yang sangat termotivasi biasanya melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan antusiasme. Semangat itu mendorong mereka untuk berusaha lebih dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kinerja guru tidak akan meningkat tanpa motivasi kerja guru itu sendiri. Persekolahan dibawah naungan Yayasan Buda Hati Kudus selalu berupaya mendorong setiap guru agar memiliki motivasi kerja. Para pemimpin selalu berusaha untuk mencari cara agar guru bisa meningkatkan motivasi mereka terutama dalam hal mengajar sehingga guru bisa lebih tekun dan lebih aktif dalam segala hal. Salah satu yang dilakukan oleh *Pengurus Yayasan Bunda Hati Kudus* untuk meningkatkan motivasi guru adalah dengan memberikan *reward* bagi guru dengan masa pengabdian sepuluh dan dua puluh tahun berupa sejumlah uang tunai. YBHK juga memberikan penghargaan khusus bagi guru yang mengabdikan selama dua puluh lima tahun dengan diberikan emas batangan dan sejumlah uang. Tidak hanya memberikan *reward* berdasarkan masa pengabdian, YBHK juga memberikan *reward* bagi guru yang memiliki prestasi sesuai bidangnya masing-masing yang biasanya dilakukan pada perayaan HUT YBHK. Komitmen YBHK untuk memotivasi guru dengan pemberian *reward* tentunya bukan tanpa alasan. Para pimpinan menyadari bahwa dengan motivasi guru yang tinggi tentunya akan membawa dampak yang baik serta akan mudah meraih tujuan yang diharapkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi (2020), motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri di Kota Makassar. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Kasmida dkk. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kinerja tenaga kependidikan di SPK Kota Batam. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2023), menemukan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi tidak berdampak signifikan pada kinerja guru di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Dari fenomena tersebut menjadi penting untuk dianalisis lebih mendalam bagaimana budaya organisasi, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Yayasan Bunda Hati Kudus. Dengan memahami hubungan antara ketiga komponen tersebut, maka diharapkan dapat ditemukan metode yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru akan berdampak positif bukan hanya bagi para guru itu sendiri, tetapi juga bagi peningkatan mutu pendidikan di lingkungan Yayasan Bunda Hati Kudus. Dengan mempertimbangkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 Jakarta."

Dari uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut: Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta? Apakah

kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta? Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta? Apakah budaya organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta? Adapun tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Batasan Masalah: Kinerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan, kedisiplinan, motivasi, ketekunan, keterampilan, supervisi, serta kondisi lingkungan fisik dan sosial. Namun, dalam penelitian ini, pembahasan difokuskan pada tiga variabel utama yang dianggap paling relevan, yaitu budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi. Objek penelitian dilaksanakan di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 yang berada dibawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK) dan responden dibatasi hanya pada para guru yang mengajar lebih dari satu tahun.

METODE PENELITIAN

Berdasar pada metode penelitian yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta, maka desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang nantinya akan mendapatkan hasil untuk merepresentasikan sejauh mana budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Dalam Penelitian ini, metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah metode asosiatif yang menurut Sugiyono (2017) adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Deriyanto, Fathul Qorib, 2019). Penelitian asosiatif adalah metode yang paling berkualitas dibandingkan dengan pendekatan deskriptif dan komperatif karena metode ini memungkinkan pembentukan teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol gejala yang relevan terhadap pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan mengacu kepada kepada perumusan masalah dan juga hipotesis, untuk mengetahui keefektifan penerapan budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Penelitian ini melibatkan empat variable dengan budaya organisasi sebagai variabel (X1), kompetensi sebagai variable (X2) dan motivasi sebagai (X3) serta kinerja guru sebagai (Y). Data yang disajikan dalam penelitian ini harus aktual, representatif, dan dapat dipertanggungjawabkan agar menghasilkan suatu kesimpulan yang lebih akurat. Penelitian ini dilakukan di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 dibawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta. Penelitian dilakukan selama kurang lebih tiga bulan, yaitu pada bulan April - Juni 2025. Peneliti mengumpulkan data yang menjelaskan masalah-masalah yang relevan yang sesuai dengan rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta, yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Teknik sampling jenuh digunakan jika jumlah populasi relative kecil serta semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Sampel jenuh biasa juga disebut sebagai sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui survei mewakili jumlah

populasi dan karakteristiknya, (Arikunto, 2017). Yang menjadi responden dan objek penelitian dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta yang berjumlah 38 orang. Jumlah responden ini diharapkan bisa melakukan pengisian kuesioner untuk mendapat data yang dibutuhkan. Jenis sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Kedua jenis dan sumber data tersebut digunakan untuk melihat sejauh mana budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Data Primer: Data primer adalah data langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama atau objek yang diteliti, secara langsung di lapangan. Data ini bersifat aktual, orisinal, dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer berupa: Survei lapangan: Tahapan ini dilakukan peneliti dengan langsung mendatangi obyek penelitian yang dalam hal ini guru level SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 Jakarta. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disebar ke seluruh guru di sekolah tersebut. Kuesioner yang disebar merupakan kuesioner tertutup yang berisi data identitas responden yang mencakup nama, jenis kelamin, usia, dan lama bekerja serta berisi pernyataan- pernyataan yang mengukur persepsi responden disertai dengan pilihan jawaban berskala likert 5 point. Hal ini dilakukan agar mempermudah responden dalam mengutarakan persepsinya terhadap setiap item untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Data Sekunder: Data sekunder adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpulan (Sugiyono, 2019). Data sekunder berasal dari sumber yang dapat membantu penelitian, seperti literatur dan dokumentasi. Data sekunder pada penelitian ini mencakup tinjauan pustaka yang berisi materi tentang manajemen sekolah, kinerja guru, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja serta beberapa informasi terkait fenomena-fenomena yang berhubungan dengan setiap variabel yang berasal dari berita online, profil objek penelitian, penelitian-penelitian sebelumnya, dan lain-lain. Adapun metode pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Studi pustaka. Salah satu metode pengumpulan data yang populer adalah studi pustaka. Studi pustaka mengumpulkan data yang relevan dari buku teks, jurnal ilmiah, artikel ilmiah, berita, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka yang difokuskan pada kajian ilmiah ini, berkaitan dengan kinerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi.
2. Data dari Kepala Sekolah dan HRD Yayasan Bunda Hati Kudus Data yang didapatkan berupa data penilaian kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 dan data hasil Uji Kompetensi Guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 merupakan dua sekolah menengah atas di Jakarta yang berada di bawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus (YBHK). Kedua sekolah ini mengusung semangat pendidikan Katolik yang berlandaskan 7 Nilai keutamaan (Core Value) dalam pengembangan karakter unggul siswa yaitu 7 nilai yaitu Kasih, Bersyukur, Disiplin, Kerjasama, Inovasi, ketangguhan, dan Kejujuran. Selain memiliki 7 Nilai karakter yang diunggulkan, kedua sekolah ini juga memiliki Misi dan Visi yang sama. Visinya adalah Menjadi lembaga pendidikan katolik terpercaya dan profesional dalam menumbuhkembangkan multitalenta yang dijiwai semangat Bunda Hati Kudus. Sedangkan Misi sekolah yang ingin dikembangkan ada 5 yaitu Mewartakan Kerajaan Allah melalui pelayanan dan kesaksian hidup, menyelenggarakan layanan pendidikan berkualitas, menumbuhkembangkan potensi setiap peserta didik secara optimal melalui komunitas pembelajar bermutu, melahirkan generasi muda yang penuh kasih,

ramah, peduli, disiplin dan nasionalis serta berwawasan global, dan mengoptimalkan partisipasi masyarakat dalam pengembangan pendidikan dan kepedulian bagi siswa yang tidak mampu secara ekonomi.

SMA Tarsisius 1, yang berlokasi di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 26, Jakarta Pusat, didirikan pada 5 Januari 1975. Sekolah ini awalnya berada di bawah pengelolaan Paroki Bunda Hati Kudus sebelum resmi menjadi bagian YBHK pada tahun 1981. Sementara itu, SMA Tarsisius 2 terletak di Jl. Batusari Raya No. 12, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Sekolah ini didirikan pada 3 Juni 1989. Dengan akreditasi A, SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 memiliki fasilitas yang lengkap, seperti laboratorium, perpustakaan, dan ruang kelas modern yang didukung oleh tenaga pengajar berpengalaman. Suasana belajar di sekolah ini dikenal nyaman dan interaktif. Selain kegiatan intra kurikuler yang berbobot, kedua sekolah ini juga memiliki beragam kegiatan ekstrakurikuler seperti band, basket, bulu tangkis, futsal, kelompok ilmiah remaja (KIR), modern dance, paduan suara, paskibra, pramuka, taekwondo, sains club, dan English club yang mendorong siswa untuk berprestasi di tingkat nasional maupun internasional. Lulusan SMA Tarsisius 1 dan SMA Tarsisius 2 juga banyak yang diterima di perguruan tinggi negeri dan swasta favorit baik didalam maupun diluar negeri.

SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 juga memiliki struktur organisasi yang jelas dan teratur yang mendefinisikan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di dalam organisasi sekolah, mencakup kejelasan hierarki dari manajemen puncak hingga staf operasional, dengan setiap tingkat memiliki tanggung jawab dan wewenang yang terdefinisi. Meskipun struktur organisasi sangat terstruktur, tetapi masing-masing unit sekolah memiliki diferensiasi. SMA Tarsisius1 memiliki keunggulan dengan nama Champions yaitu Character-Communication, and Competition. Dengan fokus pada pengembangan karakter, pola komunikasi yang handal, dan juga pengembangan kemampuan yang multitalenta, para siswa diharapkan bisa berkompetisi sampai kancah Internasional. Sedangkan di SMA Tarsisius 2 memiliki 2 program unggulan 2-C yaitu Character building dan Computer science (Coding).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2. Jika dihubungkan dengan teori Robbins (2017) ada beberapa kemungkinan mengapa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, yaitu adalah budaya organisasi tidak cukup tertanam kuat. Faktor lainnya (seperti motivasi dan kompetensi) lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Berdasarkan pengamatan peneliti budaya yang ditanamkan dengan prioritas 7 nilai YBHK kurang tersosialisasi dengan baik dari jenjang atas sampai bawah. *Core value* hanya bersifat formalitas di dokumen, tapi belum diinternalisasi oleh seluruh warga sekolah, termasuk guru. Di lain sisi, guru mungkin lebih terfokus pada tugas individual, seperti mengajar, menyiapkan administrasi, dan menyelesaikan beban kerja. Mereka tidak banyak terlibat atau merasakan dampak langsung dari budaya organisasi, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya secara signifikan. Fakta bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi juga dibuktikan pada penelitian terdahulu oleh Kevin Indajang et al (2020), Kasmida et, al (2022), Rahmah Fitri et al (2023). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi (2020), Kasmida et al (2022), dan Rahmah Fitri et al (2023) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2. Hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja guru, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi jumlah kompetensi maka kinerja guru semakin tinggi. Menurut Permendiknas Nomor 16 tahun 2007 adalah guru hendaknya memiliki 4 kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan juga kompetensi profesional. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasmida et al (2022), Rahmah Fitri et al (2023), Hafid (2023), Ramadhan et al (2023), Winardi (2024), dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poni Yanita dan Irwan Musim (2023) dan (Kurroman dan Dwi Ilhami (2024) yang mengemukakan bahwa kompetensi berdampak tidak signifikan secara positif terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2. Hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru, yang ditunjukkan pada nilai signifikansi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi jumlah motivasi kerja maka kinerja guru semakin tinggi. Sejalan dengan teori motivasi McClelland dalam Busro (2018) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan dasar manusia: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Guru yang termotivasi oleh salah satu dari tiga kebutuhan ini cenderung menunjukkan perilaku yang berbeda dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratno Nur Suryadi (2020), Hafid (2023), Wusqo et al (2023), Ramadhan et al. (2023), Kurroman dan Dwi Ilhami (2023), dimana motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasmida et al (2022), Rahma Fitri et al (2023) yang mengemukakan bahwa motivasi berdampak tidak signifikan positif terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Pada Uji Signifikansi Simultan (Uji F) pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Semakin tinggi tingkat budaya organisasi, kompetensi dan motivasi, semakin tinggi pula kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, kompetensi adalah faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru. Motivasi juga terbukti signifikan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi secara parsial belum menunjukkan pengaruh signifikan, namun secara kolektif tetap berkontribusi dalam model. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya difokuskan pada peningkatan kompetensi dan motivasi, sambil terus memperkuat budaya organisasi agar dampaknya menjadi lebih terasa dalam jangka panjang. Temuan ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafid (2021), Ramadhan et al (2023) serta Kurroman dan Dwi Ilhami (2024).

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisa dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2, maka

dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2. Artinya, meskipun arah pengaruh budaya organisasi menunjukkan peningkatan terhadap kinerja guru, namun pengaruh tersebut tidak terbukti secara statistik. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja guru. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik motivasi seorang guru, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi, semakin tinggi pula kinerja guru.

Implikasi Penelitian

Berikut adalah beberapa implikasi dari hasil penelitian ini terhadap manajemen yayasan dan sekolah:

1. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik, keberadaannya tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru secara simultan. Oleh karena itu, pihak manajemen yayasan/sekolah perlu menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi secara lebih nyata dan konsisten melalui kegiatan bersama, sosialisasi nilai, dan keteladanan dari pimpinan. Selain itu pihak manajemen yayasan/sekolah perlu menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap budaya sekolah, agar budaya organisasi dapat lebih dirasakan dan dihayati oleh seluruh guru.
2. Karena kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, maka sekolah perlu secara berkelanjutan menyediakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Proses penilaian kinerja guru hendaknya mempertimbangkan aspek kompetensi secara objektif dan menjadi dasar dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia di sekolah.
3. Motivasi yang tinggi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai peran guru, misalnya melalui pemberian penghargaan, insentif, maupun dukungan emosional. Perlu ada perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan makna dalam bekerja, untuk membangun komitmen jangka panjang.
4. Karena budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, maka pendekatan pengembangan guru tidak boleh parsial. Oleh karena itu diperlukan kebijakan yang integratif antara peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan penguatan budaya organisasi. Selain itu perlu juga perencanaan program kerja tahunan yang melibatkan guru secara aktif, sehingga mereka merasa menjadi bagian penting dari pencapaian tujuan sekolah.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain: Penelitian ini hanya dilakukan di dua sekolah dari total lima sekolah yang berada dibawah naungan Yayasan Bunda Hati Kudus Jakarta. Yang menjadi objek penelitian ini adalah guru di SMA Tarsisius 1 dan Tarsisius 2 saja. Fenomena yang sama sangat mungkin terjadi juga di sekolah lainnya, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat mengeneralisasi pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara umumnya. Kuesioner dibagikan secara online menggunakan Google Form. Ada kemungkinan pernyataan dalam kuesioner tidak sepenuhnya dipahami oleh

responden, sehingga jawaban responden mungkin dapat menimbulkan bias tertentu dan mengurangi tingkat akurasi hasil penelitian. Kuesioner juga diisi oleh responden di sela-sela kesibukannya mengajar dan mengerjakan tugas sekolah. Hal ini dapat mengakibatkan responden terburu-buru dan memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya sesuai dengan persepsinya.

Saran

Beberapa saran dari peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah:

1. Bagi Manajemen Sekolah (Kepala Sekolah dan Yayasan)
 - a. Memperkuat budaya organisasi secara nyata melalui kegiatan internal yang melibatkan seluruh warga sekolah, seperti forum diskusi nilai, kegiatan budaya sekolah, atau refleksi rutin. Hal ini bertujuan agar nilai-nilai organisasi tidak hanya menjadi slogan, tetapi benar-benar dihidupi oleh guru dan staf. Selain itu Kepala Sekolah dan Pengurus Yayasan perlu memberikan ruang partisipatif bagi guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program sekolah. Dengan demikian, rasa memiliki terhadap budaya organisasi dan tujuan sekolah akan semakin kuat.
2. Bagi Guru
 - a. Terus meningkatkan kompetensi profesional, baik melalui pelatihan formal, komunitas belajar, maupun pembelajaran mandiri. Guru diharapkan proaktif mencari peluang pengembangan diri agar kinerjanya semakin optimal.
 - b. Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja, dengan cara menetapkan tujuan pribadi dalam mengajar, mencari makna dalam tugas, serta membangun komunikasi yang positif dengan siswa, rekan sejawat, dan pimpinan.
3. Bagi Tim Pengembang Kurikulum dan Kesiswaan:
 - a. Mengintegrasikan program-program sekolah yang dapat menstimulus motivasi guru, misalnya melalui pemberian penghargaan, program guru inspiratif, atau forum apresiasi atas kerja keras guru.
 - b. Menyusun kegiatan sekolah yang menumbuhkan semangat kolaborasi, agar budaya organisasi dapat dirasakan dalam tindakan nyata.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya:
 - a. Disarankan untuk menambahkan variabel antara (mediator) seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau iklim kerja, untuk melihat kemungkinan hubungan tidak langsung antara budaya organisasi dan kinerja guru.
 - b. Dapat memperluas objek penelitian ke sekolah-sekolah lain dalam lingkup yayasan yang sama atau dengan karakteristik yang berbeda, guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al dan Meithiana indrasari.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*(Pertama). Prenadamedia Group.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). *Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif SMk Negeri di Kota Kendari*, Volume 9(1), 69- 78.
- Fatchurrohman, Mochamad and Aisyanti, Rizka (2022) *Peranan Budaya Organisasi untuk*

- Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru dan Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Improvement, 2 (2). pp. 136-143. ISSN 2807-5846
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang: Indonesia
- H. Imam Ghozali. (2009). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kesembilan Belas, PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 3(2), 247-258.
- Janawi. 2019. *Kompetensi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Janie, D. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Joen, Siemze., dkk. (2022). *Kinerja Guru (Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru)*. Sulawesi Tengah: Magama.
- Kanu, B. (2021) *Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SMP Negeri 1 Parepare*. halaman: 1-147.
- Kasmida et al (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama*. Jurnal Pendidikan Glasser Abstrak. p-ISSN: 2579-5082 e-ISSN: 2598-2818 DOI: 10.32529/glasser.v6i1.1245 Volume : 6 Nomor : 1 Month : 2022 Issue: November-April
- Kevin Indajang et al (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar*. Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12 (2) (20202): 393-406. DOI: <https://doi.org/10.24114/jupii.v12i2.17881>
- Leonardus Jelanu (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SD Strada Cabang Jakutim*. Institut Asia Malang
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- M. Taufik Kurroman (2024) *Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Asatiza :Jurnal Pendidikan Asatiza: Jurnal Pendidikan Vol. 5 No. 1 (2024) P-ISSN: 2721-0723 | E-ISSN: 2716-3202
- Miftahur Rahman Hafid (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Majene*. JURNAL E-BUSSINESS Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar Vol. 3 No. 1 (2023) ISSN: 2807-6354 (Online-Elektronik)
- Mulyasa. 2006. *Kurikulum berbasis kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu (2003) *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nita Kanya (2021). Factors affecting Teacher Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education* 1462 Vol. 10, No. 4, December 2021, pp. 1462~1468 ISSN: 2252-8822, DOI: 10.11591/ijere.v10i4.21693
- Nur Fazria Masfufah (2024). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/pgsd> 244 Vol. 8 | No. 1 | Februari 2024
- Panjaitan, M. F. A., Handoko, Y. H., & Rachmawati, I. K. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMPARING: Jurnal*

- Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 3(1), 756–767.
<https://doi.org/10.46799/jst.v2i9.419>
- Rachmawati, I. K., Pradiani, T., Alamsyah, A. R., Hadi, A., & Hidayatullah, S. (2024). Application of the Pieces Framework Method in the Analysis of User Satisfaction Levels of Oasis Application Services. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 102(24), 9041–9047.
- Rahmah Fitri et al (2023). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Bengkalis*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 11 No. 3, September 2023 (303-315) e-ISSN 2580-3743
- Rahmat Hidayat (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 5 No. 1 Maret 2021. P-ISSN 2550-0805 | E-ISSN 2550-0791
- Ramadhan L (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar*. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)* Volume 3 No.1 (2023) ISSN : 2775 – 0752
- Ratno Nur Suryadi (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar*. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation* Vol.1, No.1, Mei 2020, pp. 14-28 | e-ISSN: 2721-8287 <https://journal.ilinstitute.com/IJoEEI>
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2017) *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
<https://pdfcoffee.com/robbins-s-p-judge-t-a-2017-organization-behaviour-ed-pdf-pdf-free.html>
- Robert L. Mathis, John H. Jackson (2010). *Human Resource Management*. South- Western Cengage Learning
- Sancoko Cahyo Harry (2022). *Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Magister Psikologi, Universitas Semarang. *Jurnal Pendidikan Rokania* Volume 7 Nomor 1 Maret 2022
- Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudirman, A.M (2006) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi aksara
- Supardi. (2013). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsul, K. (2013). *Pendidikan karakter*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Urwatul Wusqo (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah JIPS*, Vol. 4 No. 2 Halaman: 640-647 Desember 2023 DOI: 10.51874/jips.v4i2.167 ISSN 2774-9363 (Cetak) ISSN 2774-9746 (Online)
- Winardi dan Sri Lestari Prasilowati (2024) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Perilaku Individu dengan Budaya Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Kinerja Guru Sekolah Penuai Cibubur, Bekasi Jawa Barat*. *COSMOS: Jurnal Ilmu Pendidikan, Ekonomi dan Teknologi* ISSN: 3046-4846 (Elektronik) Vol. 2 No.1, Desember 2024