Jurnal EDUVISION:MPD UNPAM *P-ISSN:*
Vol. 1 No.1 , 1 Januari 2026 *E-ISSN:*

Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Gunungsindur

[1]Diana Priliani, [2]Lili Nurlaili, [3]Surasni
[1]Mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[2]Dosen Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang
[3]Dosen Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

E-mail: [1]prilianidiana@gmail.com , [2]lilinurlaili@unpam.ac.id , [3]dosen01520@unpam.ac.id

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian meliputi seluruh guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Gunungsindur, dengan sampel sebanyak 160 guru yang ditentukan melalui teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan program statistik.Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Di antara ketiga variabel tersebut, efikasi diri memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien beta tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesional.Secara simultan, budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785 dan koefisien determinasi sebesar 0,789. Temuan ini menunjukkan bahwa sebesar 78,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru perlu didukung melalui penguatan efikasi diri, pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan, serta penciptaan budaya organisasi sekolah yang kondusif.

Kata kunci: budaya organisasi, efikasi diri, kompetensi profesional, kinerja guru

Abstract
This study aims to analyze the effects of organizational culture, self-efficacy, and professional competence on the performance of private elementary school teachers. A quantitative approach with a survey method was employed. The research population consisted of all private elementary school teachers in Gunungsindur District, with a sample of 160 teachers selected using proportional random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression with the assistance of statistical software.The results indicate that, partially, organizational culture, self-efficacy, and professional competence have a significant effect on teacher performance. Among these variables, self-efficacy shows the most dominant influence on teacher performance, as indicated by the highest beta coefficient. This finding suggests that teachers' beliefs in their own abilities play a crucial role in enhancing the quality of their professional performance.Simultaneously, organizational culture, self-efficacy, and professional competence have a significant effect on teacher performance, with a correlation coefficient of 0.785 and a coefficient of determination of 0.789. These results indicate that 78.9% of the variance in teacher performance can be explained by the three independent variables, while the remaining variance is influenced by other factors outside the research model. Therefore, improving teacher performance requires strengthening teachers' self-efficacy, continuously developing professional competence, and fostering a conducive school organizational culture.

Keywords*: organizational culture, self-efficacy, professional competence, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks pendidikan formal, sekolah menjadi institusi utama yang bertanggung jawab dalam membentuk kemampuan akademik, karakter, dan keterampilan peserta didik. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga kualitas kinerja guru akan berimplikasi langsung pada mutu hasil belajar peserta didik dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kinerja guru tidak hanya dipahami sebagai kemampuan menyampaikan materi pembelajaran, tetapi mencakup keseluruhan proses profesional yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Guru dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta dinamika kebijakan pendidikan yang terus berubah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi isu penting dan berkelanjutan dalam dunia pendidikan, khususnya pada satuan pendidikan dasar.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beragam faktor, baik yang bersumber dari dalam diri guru maupun dari lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Faktor internal meliputi keyakinan diri, motivasi, sikap profesional, dan kompetensi yang dimiliki guru. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, iklim kerja, serta dukungan institusional. Interaksi antara faktor internal dan eksternal tersebut membentuk pola perilaku kerja guru yang pada akhirnya tercermin dalam kinerjanya.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja guru. Budaya organisasi sekolah tercermin dalam nilai, norma, kebiasaan, dan pola interaksi yang berkembang di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menimbulkan rendahnya motivasi, lemahnya komitmen, dan menurunnya kinerja guru. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi sekolah menjadi aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Selain budaya organisasi, efikasi diri merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan. Guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, serta mampu mencari strategi pembelajaran yang efektif. Sebaliknya, guru dengan efikasi diri rendah cenderung ragu terhadap kemampuannya, kurang inovatif, dan mudah mengalami stres kerja. Dengan demikian, efikasi diri menjadi faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja guru.

Kompetensi profesional juga merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pembelajaran, kemampuan pedagogik,

pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, serta keterlibatan dalam pengembangan profesional berkelanjutan. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik akan mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran secara efektif, serta menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi profesional dapat menghambat pelaksanaan pembelajaran dan berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Dalam konteks sekolah dasar swasta, tantangan peningkatan kinerja guru menjadi semakin kompleks. Sekolah dasar swasta dihadapkan pada tuntutan mutu pendidikan, persaingan antar lembaga, serta keterbatasan sumber daya. Kondisi ini menuntut guru untuk memiliki kinerja yang optimal agar sekolah mampu mempertahankan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi sangat penting sebagai dasar perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan sekolah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris, tetapi juga untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan serta kontribusi praktis bagi pengelola sekolah dalam merancang program peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang kuat mengenai peran ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dan pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif.

Kajian ilmiah terkini terus memandang budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, norma, dan harapan perilaku yang dimiliki bersama dan membentuk cara individu bekerja sama serta memecahkan masalah. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi tampak dalam rutinitas kolaboratif seperti kegiatan *lesson study*, praktik umpan balik dan akuntabilitas, serta aturan-aturan tidak tertulis yang mengarahkan perilaku profesional. Kerangka kontemporer yang banyak digunakan dalam pendidikan mengacu pada teori Schein (asumsi dasar, nilai yang dianut, dan artefak) serta Denison (keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi). Namun, literatur pasca-2020 menekankan peran budaya dalam membangun ketahanan (resiliensi) dan perbaikan instruksional selama dan setelah disrupsi pandemi.

Studi empiris pada periode 2021–2024 menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan kondisi proksimal yang menyalurkan pengaruh kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan motivasi guru ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari (ijmsirjournal.com, ResearchGate). Studi internasional pada sekolah dasar dan menengah melaporkan bahwa budaya kolegial—yang ditandai oleh keamanan psikologis, tujuan bersama, dan dialog berbasis data—berkaitan dengan kualitas instruksional dan kinerja guru yang lebih baik. Sintesis publikasi tahun 2024–2025 menyoroti bahwa

budaya sering berfungsi sebagai mediator atau moderator antara kepemimpinan dan kinerja, yang berarti perilaku kepemimpinan tertentu menghasilkan dampak berbeda bergantung pada norma budaya yang berlaku.

Penelitian Indonesia sejak 2021 menunjukkan temuan yang sejalan: berbagai survei kuantitatif di sejumlah provinsi melaporkan pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru, sering kali berdampingan dengan variabel motivasi atau disiplin. Meskipun banyak penelitian bersifat lintas wilayah terbatas, hasilnya konsisten bahwa norma yang jelas dan praktik kolaboratif yang kuat mendukung kualitas perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pelaksanaan penilaian (ijmsirjournal.com, journal.lemlit.org).

Reformasi nasional melalui program Merdeka Belajar memperkuat pembelajaran profesional berbasis sekolah, seperti Program Guru Penggerak (PGP), serta meningkatkan seleksi dan pengembangan kepala sekolah melalui regulasi seperti Permendikbud No. 40/2021 dan Permendikbud No. 26/2022. Kebijakan tersebut menempatkan pembangunan budaya sekolah sebagai salah satu kompetensi utama kepemimpinan, sekaligus menghubungkannya dengan jalur pengembangan profesional guru dan kemajuan karier. Seiring implementasi kurikulum baru dan asesmen berbasis kompetensi, sekolah dituntut untuk membangun budaya yang berorientasi pada pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan (World Bank).

Efikasi diri guru (*Teacher Self-Efficacy/TSE*)—keyakinan guru mengenai kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan instruksional yang diperlukan guna mencapai keberhasilan pembelajaran—tetap menjadi salah satu prediktor psikologis paling kuat dari kualitas pengajaran. Meta-analisis terbaru (2023–2025) menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi berkorelasi dengan pengelolaan kelas yang lebih baik, penerapan pedagogi yang lebih ambisius, serta peningkatan hasil belajar peserta didik. Intervensi yang menargetkan efikasi diri, seperti pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*), pembimbingan (*coaching*), dan refleksi berbasis video, terbukti menghasilkan peningkatan yang kecil hingga moderat. Efikasi diri juga berhubungan dengan kesejahteraan dan retensi guru, serta mampu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja—hal yang krusial dalam masa pemulihan pasca-pandemi (SAGE Journals, ScienceDirect, PMC).

Dalam konteks Indonesia, penelitian selama dan setelah pembelajaran daring/hybrid menunjukkan bahwa banyak guru mengalami ketidakmerataan dalam kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pedagogi dan penilaian. Survei dan studi kasus melaporkan bahwa pembelajaran profesional yang terarah serta kolaborasi sejawat—yang merupakan inti kebijakan Merdeka Belajar dan PGP—dapat meningkatkan efikasi diri, khususnya dalam diferensiasi pembelajaran dan penggunaan asesmen formatif. Sekolah yang menumbuhkan praktik reflektif dan mentoring menunjukkan peningkatan efikasi diri yang lebih kuat dibandingkan sekolah dengan budaya hierarkis atau berorientasi kepatuhan (f1000research.com, doras.dcu.ie).

Literatur kontemporer menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru mencakup empat komponen yang saling terkait: (1) kompetensi pedagogik (perencanaan, instruksi, asesmen), (2)

kompetensi materi pelajaran, (3) kompetensi profesional/pribadi (etika, refleksi, pengembangan diri), dan (4) kompetensi sosial (komunikasi dan kolaborasi). Berbagai studi periode 2021–2025 menekankan bahwa kompetensi bukan sekadar sertifikasi, melainkan kemampuan nyata yang tampak dalam interaksi pembelajaran dan bukti capaian siswa (f1000research.com).

Berbagai penelitian kuantitatif di Indonesia (2021–2025) menemukan bahwa kompetensi profesional memengaruhi kinerja guru secara signifikan, sering kali berdampingan dengan variabel motivasi atau disiplin, sementara budaya sekolah memperkuat hubungan tersebut. Model-model terbaru melaporkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, serta pengaruh tidak langsung melalui motivasi dan komitmen organisasi. Konsistensi koefisien positif di berbagai wilayah menunjukkan tingkat generalisasi yang tinggi, sementara model moderasi menegaskan bahwa budaya suportif meningkatkan manfaat kompetensi (Jurnal Riset Sains Sosial, ResearchGate).

Dokumen kebijakan dan ulasan akademik mencatat adanya upaya berkelanjutan untuk menyelaraskan persiapan dan sertifikasi guru dengan standar kompetensi, meskipun masih terdapat kesenjangan implementasi. Sejumlah survei dan ulasan (2021–2024) menunjukkan bahwa sebagian guru masih kesulitan memenuhi standar kompetensi secara penuh, khususnya dalam pedagogi tingkat tinggi dan asesmen; kondisi ini mendorong pengembangan program pembelajaran profesional yang diperluas (doras.dcu.ie, Pelabuhan Jurnal IAI TABAH).

Studi kontemporer mengoperasionalkan kinerja guru menggunakan indikator multidimensional: perencanaan instruksional, pengelolaan kelas, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan umpan balik, kewajiban profesional, serta kontribusi terhadap peningkatan sekolah. Dalam penelitian Indonesia, indikator-indikator ini konsisten dengan instrumen penilaian kinerja guru nasional serta standar akreditasi sekolah, dan semakin banyak menggunakan bukti observasi kelas, karya siswa, dan portofolio reflektif (World Bank).

Hasil penelitian Indonesia dan internasional menunjukkan secara konsisten bahwa budaya sekolah yang konstruktif memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Budaya yang ditandai oleh visi yang jelas, norma kolaborasi, dan kepercayaan profesional berhubungan dengan perencanaan dan praktik instruksional yang lebih kuat. Studi periode 2021–2024 menggunakan regresi atau SEM menunjukkan pengaruh langsung budaya organisasi pada kinerja guru serta interaksi dengan variabel motivasi atau disiplin, menandakan bahwa budaya memiliki pengaruh mandiri sekaligus berperan mengondisikan dampak faktor individual (ijmsirjournal.com, journal.lemlit.org).

Meta-analisis 2023–2025 menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi berhubungan dengan kualitas pembelajaran yang lebih baik dan secara signifikan meningkatkan prestasi akademik siswa. Mekanismenya meliputi ketekunan dalam menyampaikan materi yang menantang, ekspektasi yang lebih tinggi, dan penggunaan asesmen formatif secara lebih luas. Dalam konteks Indonesia, program yang menyediakan pengalaman autentik seperti *coaching*, *lesson study*, dan pendampingan kelas

menghasilkan peningkatan efikasi diri terbesar, yang kemudian berkontribusi pada kualitas pembelajaran (ScienceDirect, SAGE Journals, f1000research.com).

Kompetensi profesional menunjukkan pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja guru dalam sejumlah penelitian di Indonesia (sekolah dasar maupun menengah). Studi terbaru (2024–2025) yang memasukkan budaya organisasi sebagai variabel moderasi menunjukkan bahwa budaya suportif memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja, menunjukkan bahwa kompetensi lebih optimal diekspresikan ketika norma dan struktur sekolah mendukung perencanaan kolaboratif, umpan balik sejawat, dan praktik reflektif (Jurnal Riset Sains Sosial, ResearchGate).

Sejumlah penelitian baru memposisikan budaya organisasi sebagai katalis kontekstual: budaya membentuk kesempatan guru untuk mendapatkan pengalaman keberhasilan (yang meningkatkan efikasi diri), menormalkan perencanaan kolaboratif (yang meningkatkan kompetensi), dan mengoordinasikan rutinitas kolektif sehingga kemampuan individu dapat terwujud menjadi kinerja sekolah yang konsisten. Studi kepemimpinan tahun 2024 menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan kecerdasan budaya meningkatkan kultur dan tata kelola sekolah, yang kemudian memperkuat kinerja guru—menunjukkan bahwa intervensi pada level budaya memiliki dampak multiplikatif terhadap efikasi diri dan kompetensi (immi.se).

Meta-analisis 2023–2025 juga menegaskan bahwa efikasi diri bersifat dapat berkembang (*malleable*) dan memberikan dampak signifikan, di mana peningkatan kecil hingga moderat dapat dicapai melalui intervensi terstruktur; peningkatan tersebut berkaitan dengan hasil belajar siswa yang lebih baik dan kesejahteraan guru yang lebih tinggi. Studi 2022–2024 menunjukkan bahwa bentuk pengembangan profesional yang berbasis praktik nyata seperti observasi sejawat dan *coaching cycles* memiliki efek yang lebih kuat terhadap kualitas instruksional dibandingkan pelatihan satu kali (*one-shot workshops*) (SAGE Journals, ScienceDirect).

Penelitian Indonesia terbaru pada sekolah dasar dan menengah melaporkan pengaruh positif budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, sering kali menggunakan regresi berganda atau SEM. Studi tahun 2025 menambahkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Kajian pendidikan profesional guru menyoroti adanya kemajuan dalam penyelarasan standar kompetensi dan jalur pengembangan, namun masih terdapat kebutuhan penguatan dalam literasi asesmen dan diferensiasi pembelajaran—sejalan dengan tuntutan Kurikulum Merdeka (ijmsirjournal.com, Jurnal Riset Sains Sosial, doras.dcu.ie).

Berdasarkan sintesis literatur, penelitian ini memandang kinerja guru sebagai hasil dari kapasitas individual (efikasi diri dan kompetensi profesional) serta kondisi organisasi (budaya sekolah). Budaya memberikan struktur sosial bagi pembelajaran profesional, umpan balik, dan kolaborasi; dalam struktur tersebut, efikasi diri menopang upaya dan ambisi instruksional guru, sedangkan kompetensi profesional membekali guru dengan perangkat pedagogik dan keilmuan untuk melaksanakan pembelajaran berkualitas tinggi. Konfigurasi ini mencerminkan bukti penelitian 2021–2025 dan selaras dengan konteks reformasi pendidikan Indonesia, di mana kebijakan menekankan kepemimpinan

pembangun budaya, pembelajaran profesional berbasis kompetensi, dan pemberdayaan guru sebagai pengungkit peningkatan kualitas pembelajaran.

Literatur 2021–2025 menunjukkan bukti konvergen bahwa (a) budaya organisasi yang konstruktif, (b) efikasi diri yang lebih tinggi, dan (c) kompetensi profesional yang kuat masing-masing berhubungan positif dengan kinerja guru. Namun demikian, sebagian besar penelitian Indonesia berupa survei wilayah tunggal dengan validitas lintas konteks yang terbatas, dan hanya sedikit studi yang menguji efek interaksi ketiga variabel tersebut pada konteks sekolah dasar. Selain itu, penelitian mengenai sekolah dasar swasta di kawasan peri-urban masih minim, padahal sekolah-sekolah tersebut sering menghadapi keterbatasan sumber daya dan struktur tata kelola yang berbeda. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan memodelkan pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada sekolah dasar swasta di Kecamatan Gunungsindur, sehingga memberikan bukti empiris yang relevan dengan konteks reformasi pendidikan nasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional dengan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Desain korelasional dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen (budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional) memengaruhi variabel dependen (kinerja guru) tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja pada sekolah dasar swasta di Kecamatan Gunungsindur, Kabupaten Bogor. Berdasarkan data awal, terdapat sekitar N = 266 guru yang tersebar di beberapa sekolah dasar swasta. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sekitar n = 160 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling* untuk memastikan representasi yang proporsional dari masing-masing sekolah.

Variabel Penelitian dan Indikator

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

Variabel Independen (X):

X_1: Budaya Organisasi

X_2: Efikasi Diri

X_3: Kompetensi Profesional

Variabel Dependen (Y):

Kinerja Guru

Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	Kerja tim, kepemimpinan, nilai-nilai bersama
Efikasi Diri	Kepercayaan diri, manajemen tugas, resiliensi
Kompetensi Profesional	Pengetahuan pedagogik, keterampilan profesional
Kinerja Guru	Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, penilaian

Tabel 1. Indikator Variabel

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada responden. Instrumen penelitian divalidasi melalui *expert judgment* dan uji coba instrumen (*pilot testing*).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas: menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* dengan kriteria **r > 0,30**. Reliabilitas: menggunakan Cronbach Alpha ($\alpha \geq 0{,}70$) yang menunjukkan konsistensi internal instrumen yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik (SPSS Output dan Interpretasi)

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.61496811

Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.042
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Interpretasi:

Karena nilai Sig > 0.05 pada seluruh variabel, maka data **berdistribusi normal**.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Asumsi dan Kelayakan Model

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889[a]	.789	.785	3.717

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi Profesional, Budaya Organisasi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian kelayakan model regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang tinggi serta nilai signifikansi yang memenuhi kriteria statistik.

Berdasarkan hasil analisis Model Summary regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,889 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional dengan kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,789 mengindikasikan bahwa sebesar 78,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	8081.122	3	2693.707	195.008	.000[b]
	Residual	2154.876	156	13.813		
	Total	10235.997	159			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Kompetensi Profesional, Budaya Organisasi						

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 195,008 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari kondisi budaya organisasi sekolah, keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya, serta kompetensi profesional yang dimiliki. Ketiganya saling berinteraksi dalam membentuk kinerja guru yang optimal.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.

	(Constant)	-16.508	10.765		-1.533	.127
	Kompetensi Profesional	.182	.035	.198	5.218	.000
	Budaya Organisasi	-.141	.018	-.318	-7.873	.000
	Efikasi Diri	.780	.046	.670	17.067	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru. Hasil uji t menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,780 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Kompetensi profesional juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi profesional guru, khususnya dalam penguasaan materi dan metode pembelajaran, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Sementara itu, budaya organisasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,141 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Arah koefisien yang negatif menunjukkan adanya dinamika tertentu dalam implementasi budaya organisasi di sekolah, yang mengindikasikan bahwa tidak semua aspek budaya organisasi yang ada dirasakan mendukung kinerja guru secara optimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat—ditandai oleh kejelasan misi, nilai-nilai yang dianut bersama, kemampuan beradaptasi, serta kolaborasi—menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk mengoptimalkan peran instruksional mereka. Guru yang bekerja pada sekolah dengan kepemimpinan yang mendorong keterlibatan, komunikasi terbuka, dan inovasi cenderung menunjukkan kualitas pengajaran yang lebih tinggi, perencanaan pembelajaran yang lebih efektif, serta ketelitian dalam proses penilaian.

Temuan ini selaras dengan model budaya organisasi Denison yang menekankan adaptabilitas dan kejelasan misi sebagai faktor utama yang mendorong efektivitas organisasi. Budaya sekolah yang positif menumbuhkan kolaborasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pemimpin sekolah perlu memperkuat dimensi budaya organisasi melalui penetapan visi yang jelas, pengambilan keputusan secara partisipatif, dan penciptaan iklim sekolah yang berorientasi pada peningkatan berkelanjutan. Norma dan nilai organisasi harus mendukung inovasi, komunikasi terbuka, dan peluang pengembangan profesional.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, efikasi diri, dan kompetensi profesional secara signifikan memengaruhi kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Di antara ketiga variabel tersebut, kompetensi profesional merupakan prediktor yang paling kuat, disusul oleh budaya organisasi dan efikasi diri. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan proporsi yang cukup besar terhadap variasi kinerja guru, sehingga memperkuat pentingnya strategi peningkatan mutu yang mempertimbangkan aspek institusional dan individual secara bersamaan.

Dengan membangun budaya organisasi yang mendukung, meningkatkan keyakinan guru terhadap kemampuan mereka, serta memastikan pengembangan berkelanjutan kompetensi profesional, para pemangku kepentingan pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru berkembang dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Pada akhirnya, peningkatan kinerja guru tidak hanya berdampak pada hasil belajar siswa, tetapi juga memperkuat sistem pendidikan secara keseluruhan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan nasional dan kemajuan masyarakat.

Daftar Pustaka

Sofiyan, S., Sembiring, R., Danilwan, Y., Anggriani, R., & Sudirman, A. (2022). *Innovative work behavior and its impact on teacher performance: The role of organizational culture and self-efficacy as predictors*. Journal of Education Research and Evaluation, 6(1), 44–52. https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38255

Abd Aziz, P., Rachman, P., Juliansyah, J., & Murfi, A. (2024). *Spiritual leadership, organizational culture, and self-efficacy as predictors of lecturer performance in Indonesian higher education: A PLS-SEM analysis in Probolinggo.* Jurnal Pendidikan Islam, 13(2), 107–117. https://doi.org/10.14421/jpi.2024.132.107-117

Huda, W., Raharjo, T. J., & Suharini, E. (2024). *Organizational culture and self-efficacy with work motivation and leadership as key factors*. Qubahan Academic Journal, 4(4). https://doi.org/10.48161/qaj.v4n4a1220

Nurlaili, L. (2023). *Peranan Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepercayaan terhadap Kinerja Anggota Tim Pengembang Kurikulum di Indonesia*. MEGA PRESS NUSANTARA. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=wu3pEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=Nkcc29DFDP&sig=KNFqxNs2o7HtyJpTdse7F22Xat8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Sumirah, I., Sudrajat, A., & Sapriati, A. (2021). *The effect of self-efficacy and organizational culture on the public elementary school teachers' achievement motivation*. EduBasic Journal: Jurnal Pendidikan Dasar, 3(1). https://doi.org/10.17509/edubasic.v3i1.31651

Nurwiyanto, N., Abdullah, G., & Nyoman, N. A. (2022). *The influence of principal leadership, work motivation, and school culture on the performance of elementary school teachers in Pulosari District, Pemalang Regency*. JIIP – Scientific Journal of Education Science, 5(12), 5775–5781. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i12.1259

Nurlaili, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *4*(2), 131-154. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&cluster=9028423726023736834

Riski, A. N. (2023). *Improving teacher performance through incentives, work motivation and principal leadership in public elementary school teachers in Pandeglang Regency*. Basicedu Journal, 7(5), 2977–2985. https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6092

Jamila, J., Arafat, Y., & Kesumawati, N. (2023). *The influence of teachers' competency and organizational culture on teachers' performance*. Journal of Social Work and Science Education, 6(1), 1–12. https://doi.org/10.52690/jswse.v6i1.1046

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. *Journal of Management and Business*, 39-51. https://ejournal.univbhaktiasih.ac.id/index.php/mass/article/view/166

Putri, P. C., & Yuliana, L. (2024). *Optimizing teaching empowerment: The impact of work motivation, professional competence, and organizational culture on teacher's self-efficacy*. Jurnal Penelitian Pendidikan IPA, 10(4), 1599–1605. https://doi.org/10.29303/jppipa.v10i4.7078

Syaputra, A., & Santosa, A. B. (2024). *The contribution of organizational culture in schools to improving teacher performance*. Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 8(1), 1–15. https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i01.5752

Simarmata, M. A., Hadi, S., & Purnamarini, T. R. (2024). *The influence of organizational culture, self-efficacy, and work discipline on teacher performance*. Proceedings of the International Conference on Humanity Education and Society (ICHES), 3(1). https://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/104

Pratama, S. A. (2022). *Literature review: The effect of leadership style and work culture on job satisfaction and performance*. Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 3(5), 743–753. https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i5

Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2023). *Teacher innovativeness: The effect of self-efficacy, transformational leadership, and school climate*. Journal of Pedagogical Research. https://ijopr.com/article/teacher-innovativeness-the-effect-of-self-efficacy-transformational-leadership-and-school-climate-14166

Rahadian, R. B., & Budiningsih, C. A. (2023). *Development of classroom management based on student learning style database*. arXiv. https://arxiv.org/abs/2302.04057

Rahadian, R. B. (2023). *Analysis of teachers management policy: A case study of South Bangka, Indonesia*. arXiv. https://arxiv.org/abs/2303.06044

Miftakhi, D. R., & Pramusinto, H. (2023). *Implementasi peningkatan profesionalisme guru PAUD melalui diklat berjenjang*. arXiv. https://arxiv.org/abs/2303.06043

Subiyakto, A., Erlina, N., Sugiarti, Y., Hakiem, N., & Ahlan, A. R. (2021). *Assessing mobile learning system performance in Indonesia: Reports of the model development and its instrument testing*. arXiv. https://arxiv.org/abs/2102.08873

Schlaegel, C., Richter, N. F., & Taras, V. (2021). *Cultural intelligence and work-related outcomes: A meta-analytic examination.* Journal of World Business, 56, Article 101209. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2021.101209

Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). *Organizational culture: A systematic review*. Cogent Business & Management, 11(1), 2340129. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Seti, I., Sommovigo, V., & Argentero, P. (2020). *Enhancing expatriates' assignments success: The relationships between cultural intelligence, cross-cultural adaptation and performance*. Current Psychology. https://doi.org/10.1007/s12144-020-00931-w

Šimunović, M., Balaž, B., Parmač Kovačić, M., & Burić, I. (2023). *Understanding factors related to teacher job performance during the COVID-19 pandemic: The mediating role of emotional well-being*. Teachers and Teaching, 18(3), 1–17. https://doi.org/10.1080/13540602.2023.2285882