

Kinerja Guru dalam Perspektif Kompetensi dan Budaya Organisasi

Hany Tutut Handayani

Teknologi Pendidikan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis dampak dari kompetensi profesional serta iklim organisasi terhadap kinerja para guru. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mencakup populasi yang terdiri dari 46 orang guru di SMA Negeri 1 Jawilan, dan metode sampling total digunakan untuk mengambil sampel dari populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan angket, data dianalisis dengan menggunakan SPSS 26 dan menggunakan metode analisis regresi berganda menunjukkan bahwa dengan koefisien 0,479 kompetensi memengaruhi kinerja guru secara signifikan dan positif. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi akan menguntungkan kinerja guru di SMAN 1 Jawilan. Selain itu, iklim organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,580. Hal ini. Jika kompetensi profesional ditingkatkan dan iklim organisasi sekolah dikondisikan secara baik hal ini akan memberikan efek positif pada peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berpengaruh untuk memperbaiki kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Jawilan.

Kata Kunci : Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

The objective of this inquiry was to characterize and examine how organizational climate and professional competence affect teacher effectiveness. This research employed a quantitative methodology 46 teachers from SMA Negeri 1 Jawilan made up the study's population, and the total sampling method was employed to take a sample of the full population. A questionnaire served as the study's tool. SPSS 26 was utilized to examine the data using the several regression analysis approach. The findings demonstrated that teacher performance was positively and significantly impacted by competence. with a coefficient value of 0.479. This demonstrates that improving competency will benefit SMAN 1 Jawilan teachers' performance. In addition, given a value for the coefficient of 0.580, Teacher performance has also been found to be significantly impacted by organizational atmosphere. If professional competence is improved and the school's organizational climate is in good condition, SMA Negeri 1 Jawilan's educational quality will then be impacted by this as it will improve teacher performance.

Keywords: Professional Competence, Organizational Climate, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah salah satu komponen penting yang menjadi penentu indikator utama dan penting keberhasilan serta daya saing suatu organisasi. Kinerja yang optimal diharapkan tidak hanya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta mutu layanan yang diberikan. Dalam mencapai kinerja yang optimal, terdapat dua unsur kunci yang memegang peranan penting yaitu kompetensi profesional pegawai dan iklim organisasi. (Ali Mustadi, dkk., 2020) menyatakan bahwa pendidikan dapat dianggap sebagai upaya yang dilakukan dengan kesadaran dan berdasarkan perencanaan yang matang, bukan sekadar rutinitas tanpa arah, tujuan, maupun strategi yang jelas. Hal tersebut didukung oleh Permendikdasmen Nomor 1 (2025), Pendidik profesional, guru bertugas untuk mendidik, menginstruksikan, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan menilai peserta didik, khususnya dalam konteks pendidikan dini dan formal, baik sekolah dasar maupun menengah. (Nina Dwiastuty., 2025) menjelaskan bahwa kinerja guru diartikan sebagai capaian yang dilakukan oleh instruktur dalam pelaksanaan kewajiban, fungsi, dan tanggung jawab utamanya dalam mengelola kelompok atau kelas yang dibimbingnya. Selain mengajar, guru yang sukses mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada siswa, serta memberikan bimbingan dan dorongan yang tepat untuk mengoptimalkan potensinya baik dalam bidang akademik maupun nonakademik.

Kompetensi profesional guru merupakan unsur krusial yang mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa dan hasil belajar mereka. Guru yang berpengalaman mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan efisien. (Rina Febriana, 2021) menjelaskan bahwa kompetensi yang diperoleh dari prosedur pendidikan dalam konteks pembelajaran melibatkan tiga unsur utama, yaitu pemahaman, keterampilan praktis, dan sikap profesional. Pengetahuan mengacu pada pemahaman konseptual dan

teoritis yang diperoleh melalui proses pembelajaran. Keterampilan mencerminkan kemampuan praktis dalam menerapkan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah. Sementara itu, sikap kerja mencakup nilai, etika, dan watak yang mendukung profesionalisme dan tanggung jawab dalam dunia kerja. Menurut (Steers dalam Engelen Y, 2024), Iklim organisasi adalah lingkungan di mana organisasi beroperasi yang terdiri dari berbagai faktor dalam suatu organisasi, yang membentuk budaya dan lingkungan sosial tempat dilakukannya kegiatan untuk mencapai tujuan. Iklim yang baik ditandai dengan suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan penghargaan atas kontribusi semua pihak.

Iklim organisasi di sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja instruktur. Kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal yang harmonis, penghargaan yang sesuai, dan tempat kerja yang menyenangkan merupakan beberapa faktor yang menciptakan iklim organisasi yang positif. Dengan iklim yang kondusif, guru akan lebih termotivasi, meningkatkan kualitas pengajaran, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan komitmen terhadap sekolah.

Iklim organisasi berkaitan dengan kompetensi profesional guru, dimana iklim yang positif diperlukan untuk membantu guru meningkatkan sikap dan profesionalismenya. Hal ini dapat dilihat dari sikap guru dalam menjalankan aktivitasnya, Guru yang memiliki pandangan optimis terhadap pekerjaannya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab. Sebaliknya, jika seorang guru berpandangan negatif terhadap pekerjaannya, ia cenderung menjalankan tugasnya hanya sebagai rutinitas tanpa keterlibatan yang mendalam.

Kinerja adalah apa yang dilakukan seseorang, dalam rangka memperoleh suatu hasil. (Waryani, 2021). Dengan demikian, Kinerja adalah proses melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada individu sesuai dengan tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah variabel tetap yang sering dikaitkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya, seperti kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. (Musfah 2011) juga menambahkan bahwa guru perlu terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, mengingat ilmu pengetahuan dan keterampilan terus berkembang dari waktu ke waktu. Seorang guru yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya serta lingkungan kerja yang kurang mendukung di lingkungan sekolah, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh guru itu sendiri, tetapi juga oleh lingkungannya, termasuk siswa dan sekolah tempatnya bekerja, karena itu salah satu elemen penting yang menentukan standar pendidikan di sekolah adalah kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan didukung oleh ruang kerja yang nyaman dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa.

2. METODE

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan datanya meliputi:

- 1). Dokumen, yaitu data yang diperoleh dengan mencatat dokumen di lokasi penelitian,
- 2). Angket merupakan teknik pengumpulan data melalui penyampaian pertanyaan secara tertulis. Dalam hal ini, disusun daftar pertanyaan terstruktur yang kemudian dibagikan kepada responden, yaitu para guru di SMAN 1 Jawilan. Data yang terkumpul dianalisis berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk melakukan analisis, teknik yang digunakan adalah metode statistik yang biasa digunakan untuk mengevaluasi bagaimana variabel dependen berinteraksi dengan beberapa variabel independen adalah regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Segmen ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian, hasil uji reliabilitas dan validitas, pengecekan asumsi tradisional dan uji regresi linier berganda.

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Profesional Kompetensi

Uji validitas instrumen variabel kompetensi profesional yang terdiri dari 16 item pernyataan dilakukan terhadap 30 responden dari rekan guru di SMAN 1 Cikande. Kriteria minimal untuk dapat dikatakan layak berdasarkan nilai r hitung product moment yaitu instrumen dikatakan valid atau validitasnya signifikan apabila r hitung > r tabel. Dari data yang didapat bahwa nilai r hitung bergerak dari 0,455 menjadi 0,696, angka tersebut lebih tinggi dari angka tabel untuk tiga puluh responden dengan tingkat signifikansi 5%, yang berarti 0,361 yang diambil dari tabel r product moment, sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh instrumen variabel kompetensi profesional yang berjumlah 16 pernyataan adalah valid.

Hasil Cronbach's Alpha untuk 16 item pernyataan variabel kompetensi profesional (X1) adalah 0,867 atau 86,7%. Jika alpha komparatif ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,867 > 0,60$ berarti instrumen variabel kompetensi profesional (X1) reliabel (konsisten).

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Iklim Organisasi

Evaluasi validitas alat untuk variabel iklim organisasi yang terdiri dari 18 item pernyataan dilakukan terhadap 30 responden dari sesama guru di SMAN 1 Cikande. Kriteria minimal untuk dapat dikatakan layak berdasarkan nilai r tabel product moment yaitu instrumen dikatakan valid atau validitasnya signifikan jika r hitung $>$ r tabel. Hasil dari pengujian ini adalah terdapat 2 item instrumen yang r hitungnya $<$ r tabel, artinya terdapat 2 item instrumen yang tidak valid atau tidak signifikan sehingga dari 18 item instrumen yang dibuat hanya 16 item yang akan digunakan pada perhitungan selanjutnya.

Hasil Cronbach's Alpha untuk 18 item pernyataan variabel iklim organisasi (X_2) adalah 0,856 atau 85,6%. Jika alpha komparatif ditetapkan sebesar 60% atau 0,6 maka $0,856 > 0,60$ menunjukkan bahwa variabel instrumen iklim organisasi (X_2) reliabel (konsisten).

Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Variabel Kinerja Guru

Untuk mengevaluasi validitas alat variabel kinerja guru yang terdiri dari 12 item pernyataan dilakukan terhadap 30 responden dari sesama guru di SMAN 1 Cikande. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r hitung bergerak dari 0,605 menjadi 0,719. Angka ini melampaui angka r tabel untuk 30 responden dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,361 yang diambil dari tabel r product moment. Dapat dipastikan bahwa seluruh instrumen variabel iklim organisasi yang terdiri dari 12 pernyataan adalah valid.

Hasil Cronbach's Alpha untuk 12 item pernyataan variabel kinerja guru (Y) adalah 0,860 atau 86%. Jika alpha yang digunakan sebagai acuan ditetapkan sebesar 60% atau 0,6, maka $0,860 > 0,60$ berarti instrumen variabel kinerja guru (Y) reliabel (konsisten).

Hasil Tes Hipotesis Klasik

Untuk mendapatkan estimasi yang objektif dan efektif dalam persamaan regresi berganda, kriteria asumsi tradisional berikut harus dipenuhi:

Test Normalitas.

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk menentukan apakah variabel hasil dari model regresi terdistribusi normal. Dalam kasus di mana nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak terdistribusi normal; jika lebih besar dari 0,05, data dianggap terdispersi secara teratur. Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menggunakan Statistical Software SPSS Version 26, didapat nilai signifikansi sebesar 0,2, yang berarti nilai yang Data dianggap berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05..

Percobaan Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah ada hubungan antar model regresi yang menggunakan variabel independen bebas. Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10.. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistics versi 26. Nilai toleransi kompetensi profesional dan iklim organisasi diperoleh sebesar 0,849, nilai ini di atas 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,178, multikolinearitas tidak terjadi karena nilai ini di bawah 10.

Percobaan Heteroskedastisitas.

Percobaan heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas, lebih tepatnya, dalam kondisi di mana varians residual tidak konstan pada setiap observasi dalam model regresi. Agar model regresi dapat memenuhi syarat, gejala heteroskedastisitas tidak boleh terjadi.

Uji heteroskedastisitas dengan Metode Gleiser yaitu dengan cara memeriksa nilai sig, Heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam kasus di mana nilai sig Untuk variabel kompetensi profesional, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ditemukan dalam tabel sebelumnya. Angka ini ($0,346 > 0,05$) lebih tinggi dari 0,05 dan nilai sig variabel iklim organisasi adalah 0,879 nilai ini juga lebih besar dari 0,05 ($0,879 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi profesional dan iklim organisasi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Evaluasi Regresi dan Test Hipotesis

Teori Regresi

Tujuan analisis ini adalah untuk mengantisipasi sejauh mana kinerja guru dipengaruhi oleh perubahan kompetensi profesional dan iklim organisasi sekolah. Perhitungan ini menggunakan rumus regresi berganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$

Table 1. Analisis Koefisien Variabel X_1 , X_2 , dan Y memiliki korelasi.

		Coefficients.						
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.163	8.133		1.004	.321		
	Kompetensi	.250	.106	.299	2.356	.023	.849	1.178
	iklim organisasi	.395	.108	.464	3.652	.001	.849	1.178

Dengan memperhatikan keterangan yang telah diuraikan pada tabel di atas, seperti nilai konstanta α diketahui sebesar 8,163, nilai β_1 atau nilai regresi variabel kompetensi profesional sebesar 0,250, nilai β_2 atau nilai regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,395. Dari koefisien regresi tersebut dapat dibentuk rumus regresi berganda untuk faktor tanpa kompetensi profesional, iklim organisasi dan variabel yang bergantung pada kinerja guru, yaitu: $Y = 8,163 + 0,250X_1 + 0,395X_2$.

Pengujian Hipotesis

Table 2. Hasil Uji T

Model	B	Std. Error	Coefficients					
			Beta	T	Sig	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.163	8.133		1.004	.321		
	Kompetensi	.250	.106	.299	2.356	.023	.849	1.178
	iklim organisasi	.395	.108	.464	3.652	.001	.849	1.178

Table 3. Hasil Uji F

Model		ANOVA				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	335.126	2	167.563	15.062	.000 ^b
	Residual	478.374	43	11.125		
	Total	813.500	45			

Nilai t hitung dan t tabel didasarkan pada hasil uji t dibandingkan untuk melakukan analisis. Jika t hitung melebihi t tabel, maka hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat signifikan. Nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus $=TINV(\text{probability}, df2)$ dan menghasilkan angka sebesar 2,016. Untuk variabel kompetensi profesional, nilai t hitung adalah 2,356, yang lebih besar dari t tabel ($2,356 > 2,016$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional memiliki dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja guru. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh kompetensi profesional (X_1) terhadap peningkatan kinerja guru (Y) di SMA Negeri 1 Jawilan ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, kinerja guru lebih baik dengan kompetensi profesional yang lebih tinggi.

Hal serupa juga berlaku untuk variabel iklim organisasi. Nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,652, yang juga lebih besar daripada t tabel ($3,652 > 2,016$). Oleh karena itu, Ada kesimpulan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap peningkatan kinerja guru (Y) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, peningkatan kualitas iklim organisasi akan menghasilkan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Jawilan.

Nilai F hitung dan F tabel dibandingkan untuk menilai apakah variabel independen mempengaruhi semua variabel dependen sekaligus. Jika F tabel lebih kecil daripada F hitung, maka hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel, nilai F hitung adalah 15,062, sedangkan F tabel, yang dihitung menggunakan rumus $=FINV(\text{probability}, df1, df2)$, adalah 3,21. Karena $15,062 > 3,21$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Selain itu, nilai signifikansi (sig) dapat digunakan untuk menentukan uji F. Nilai sig yang kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh. Nilai signifikansi adalah 0,00, kurang dari 0,05, menurut hasil tabel, menguatkan bahwa kedua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang menyatakan bahwa kompetensi profesional dan iklim organisasi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Jawilan.. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa kompetensi profesional dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya, jika kualitas kompetensi profesional dan iklim organisasi ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.

Pembahasan.

Pilihan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis adalah fokus diskusi ini yang merupakan suatu langkah untuk mencari jawaban atas masalah yang ditimbulkan oleh penelitian. Berikut ini adalah penjelasan hasil analisis pengujian hipotesis

Pengaruh Kemampuan Profesional pada Kinerja Guru

Mencermati data yang disajikan pada hasil penelitian diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi antara kinerja guru dan variabel kompetensi profesional sebesar 0,479 yang memiliki tingkat hubungan sedang. Hasil perhitungan uji-t, selain itu, ditunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada

nilai t tabel menggunakan program statistik SPSS Versi 26 yang diperoleh berdasarkan perhitungan SPSS diketahui sebesar 2,356 sedangkan nilai t tabel yang dicari dengan menggunakan rumus $t = TINV(\text{probabilitas}, df2)$ menghasilkan nilai sebesar 2,016 ($2,356 > 2,016$) sehingga karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya hubungan tersebut dianalisis dengan menghitung koefisien determinasi untuk variabel terikat kinerja guru (Y) dan variabel bebas kompetensi profesional (X1) sebesar $(0,479)^2$ diperoleh nilai sebesar 0,229441 jika dipangkatkan, 22,9%. Data tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jawilan sebesar 22,9%. Faktor kompetensi profesional dengan pengaruhnya sebesar 22,9% menunjukkan bahwa kompetensi profesional memberikan kontribusi terhadap keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Meskipun faktor lain juga memegang peranan penting, guru tetap sebagai penanggung jawab proses pendidikan di kelas dan memegang peranan yang strategis sebagai fasilitator dan sumber belajar. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan profesional memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru sebesar 22,9% di SMA Negeri 1 Jawilan. Dampak Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi yang ada antara iklim organisasi dan kinerja guru sebesar 0,580, yang mengindikasikan adanya hubungan dalam kategori sedang. Hasil uji t yang dilakukan menggunakan SPSS Statistics versi 26 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,652, lebih besar dari t tabel sebesar 2,016, yang dihitung menggunakan rumus $t = TINV(\text{probabilitas}, df2)$. Dengan mengingat bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel, dapat disimpulkan bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja guru secara signifikan.. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh tersebut, dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan mengkuadratkan nilai korelasi $(0,580^2)$, sehingga diperoleh angka 0,3364 atau 33,6%. Artinya, variabel iklim organisasi menyumbang sebesar 33,6% terhadap variasi kinerja guru di SMA Negeri 1 Jawilan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dikelola secara optimal dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 33,6% terhadap prestasi pengajar di SMA Negeri 1 Jawilan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, hubungan antara iklim organisasi dan kompetensi profesional yang berkaitan dengan kinerja guru, Hubungan positif antara kinerja guru dan kompetensi profesional dan lingkungan organisasi ditemukan, dengan koefisien 0,385, yang berarti kontribusi keduanya terhadap kinerja guru mencapai 38,5%. Melalui uji F yang dilakukan menggunakan SPSS Statistics versi 26, pengaruh simultan diuji dengan melihat F hitung dan F tabel, F hitung sebesar 15,062, sedangkan F tabel yang dihitung melalui rumus $F = FINV(\text{probabilitas}, df1, df2)$ adalah 3,21. Karena $15,062 > 3,21$, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi profesional (X1) dan iklim organisasi (X2). Selain itu, dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel bebas sekaligus, berdasarkan nilai signifikansi (sig) yang diperoleh sebesar 0,00, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $(0,385)^2 = 0,148$, menunjukkan bahwa kontribusi gabungan antara kompetensi profesional dan iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 14,8%. Adapun sumbangan efektif masing-masing variabel adalah 14,8% untuk gabungan keduanya dan 8,5% sebagai sumbangan spesifik terhadap variabel kinerja guru

4. KESIMPULAN

Kompetensi profesional menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jawilan, dengan nilai t 2,356 dan koefisien regresi 0,479.. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keahlian profesional guru, semakin baik kinerja mereka di sekolah. Demikian pula dengan nilai F hitung 15,062 dan koefisien regresi 0,580, iklim organisasi menunjukkan pengaruh positif yang cukup signifikan terhadap produktivitas guru, menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja sekolah berdampak langsung pada kinerja guru. Ini menunjukkan kinerja pendidik di SMA Negeri 1 Jawilan akan meningkat secara signifikan jika kedua komponen ini ditangani dan ditingkatkan secara bersamaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ali Mustadi, dkk. (2020). *Landasan Pendidikan Sekolah Dasar*. Yogyakarta: UNY Press.
- Askuri. (2022). *Membina Kompetensi Profesional Guru dengan Manajemen Kepala Sekolah melalui Kinerja Berbasis Budaya Religius*. Pekalongan: NEM.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engelien Y, dkk. (2024). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Indramayu: PT Adab Indonesia.
- Hamzah B.Uno, dkk. (2022). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B.Uno, dkk. (2022). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudatsir, dkk. (2024). *Pendidikan Profesi Keguruan*. Serang: Sada Kurnia Putra
- Nina Dwiastuty, dkk. (2025). *Kinerja Guru Tantangan dan Strategi peningkatannya*. Malang: Media Nusa

- Nofsri Suriyana, dkk. (2024). *Tinjauan Kinerja Guru*. Padang: CV Gita Lentera.
- Rina Febriana. (2021). *Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara Group.
- Rifqah R, dkk. (2024). *Perspektif Ergonomika dan Psikososial di Lingkungan Kerja*. Makasar: Nas Media Pustaka
- Rorimpanye Widy H.F (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.
- Rutilawati, dkk. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Tunas Gemilang Press
- Saring (2022). *Peningkatan Kinerja Guru*. Malang: Media Nusa Creative.
- Suci R, dkk. (2023). *Kepemimpinan, iklim Organisasi Rumah Sakit, dan Kepuasan Kerja Perawat*. Pekalongan: NEM
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supiani (2022). *Monograf Kinerja Guru*. Riau: Dotplus Publisher
- Yohanis, dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM
- Warman, dkk. (2024). *Supervisi Akademik: Guru Profesional, Kepala Sekolah Sukses*. Nomaden Institute.
- Waryani. (2021). *Dinamika Kinerja Guru dan Gaya Belajar*. Indramayu: PT Adab Indonesia