

Pengaruh Kualitas Layanan Pendidikan, Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Heldriana Maca A. Pattipeiluhu [✉] Muhdi B. Hi. Ibrahim ² Suratini ³ Fahrudin Pasolo ⁴ Abdul Rasyid ⁵

[✉] *Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Indonesia*
^{2,3,4,5} *Universitas Yapis Papua, Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Kualitas Layanan Pendidikan, Kompetensi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA GABUNGAN Jayapura Papua. Jumlah data sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 49 responden atau sebesar 100% dari total populasi yaitu 49 tenaga pendidik dengan menggunakan total sampling atau sampel jenuh. Berdasarkan hasil Uji parsial dan uji simultan variabel kualitas layanan pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA GABUNGAN Jayapura Papua. Sedangkan variabel kompetensi guru memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA GABUNGAN Jayapura Papua. Perolehan nilai Adjusted R² sebesar 0,670, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel kualitas layanan pendidikan (X1), kompetensi guru (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMA GABUNGAN Jayapura Papua sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian. Dari hasil analisis penelitian, kompetensi guru merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun pengaruhnya negatif, variabel kompetensi guru adalah yang paling dominan secara statistik karena nilai absolut dari koefisien regresinya paling besar. Dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar -0,380 dan t tabel sebesar -6,218 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: *Kualitas Layanan Pendidikan; Kompetensi Guru; Budaya Organisasi; kinerja Guru.*

Copyright (c) 2025 Heldriana Maca A. Pattipeiluhu

✉ Corresponding author :

Email Address: heldriana@gmail.com

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, mengembangkan intelektual peserta didik, dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, organisasi, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi dan lain-lain. (Maju Siregar, 2019). Akan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya melihat kinerja guru dari kualitas layanan pendidikan, kompetensi guru, dan budaya organisasi. Pendidikan merupakan sarana penting dalam rangka mencetak generasi muda yang berilmu dan memiliki kepribadian mulia. Pendidikan dalam bahasa Inggris pendidikan disebut sebagai "education" atau "educate" yang artinya pendidikan, mendidik atau mengasuh (Andreas, J). Secara etimologi, pendidikan berasal dari bahasa Yunani "educare" yang berarti membawa keluar yang tersimpan, untuk dituntut agar tumbuh dan berkembang (Nur Aedi, 2016). Jadi, pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara terencana dengan tujuan menggugah serta menciptakan manusia - manusia yang memiliki ilmu pengetahuan dan akhlak mulia.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa hal yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (classroom action research), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas layanan pendidikan merupakan ukuran sejauh mana suatu pelayanan yang diberikan oleh lembaga pendidikan dalam memenuhi harapan orang tua. Jika layanan yang diberikan melebihi dari apa yang diharapkan konsumen, maka layanan tersebut dapat dikatakan berkualitas, sebaliknya jika layanan yang diberikan kurang dari yang diharapkan maka layanan dikatakan tidak berkualitas, selanjutnya jika layanan yang diterima sama dengan harapan, maka layanan tersebut memuaskan. Persoalan yang melanda pendidikan di Indonesia terletak pada kualitas kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas dibutuhkan untuk menghasilkan murid yang berkualitas. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru, penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, terutama kinerja guru dalam pembelajaran (Sandra Titihalawa, 2024). Masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dalam pembelajaran adalah adanya guru yang hanya menggunakan Modul yang sudah

ada dan tidak mengembangkannya; sebagian guru belum mampu mengelola kelas; sebagian guru belum menguasai kompetensi yang harus dimiliki guru sehingga kinerja guru belum optimal; dan kurangnya sarana dan prasarana membuat guru kesulitan dalam mengajar.

Menurut Khairul Umam mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Syaiful Sagala, 2013). Kinerja guru sangat penting untuk dipertahankan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan lulusan. Direktorat Pendidikan menjelaskan bahwa indikator kinerja guru dapat dilihat pada tiga kegiatan utama meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Berkenaan dalam standar kinerja guru, Piet A. Suhertian menegaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru yang menjalankan tugasnya yang meliputi bekerja dengan siswa secara individu, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru (Rulam Ahmadi, 2018).

Selain kompetensi guru, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktifitas sekolah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan lainnya dalam cara berinteraksi dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Organisasi sekolah memiliki budayanya sendiri yang khas dan unik yang membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan disekolah, yang didalamnya tergabung guru, siswa dan tata tertib yang telah diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar agar lebih baik dalam perkembangan siswa. Di sekolah guru adalah orang tua kedua sebagai panutan anak-anak didiknya, oleh sebab itu disiplin bagi seorang guru merupakan sebagian penting dari tugas-tugas kependidikan dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut Deal dalam Daryanto, Budaya organisasi adalah "Keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat". Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan suatu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi.

Kualitas Pelayanan Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas diartikan sebagai tingkat baik buruknya sesuatu. Secara lebih spesifik, Wijaya (2011) menyatakan bahwa kualitas merupakan gabungan karakteristik dari produk dan jasa yang dihasilkan melalui proses pemasaran, rekayasa, produksi, dan pemeliharaan untuk memenuhi harapan pelanggan dan konsumen. Dalam konteks pendidikan, kualitas mengacu pada sejauh mana layanan pendidikan mampu memberikan manfaat optimal bagi peserta didik.

Pelayanan pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi spiritual, emosional, intelektual, dan keterampilannya. Berdasarkan Pasal 5 Ayat 2 Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pendidikan termasuk dalam kategori layanan publik yang wajib diselenggarakan oleh negara. Layanan pendidikan diberikan oleh lembaga seperti sekolah dan universitas kepada dua jenis pemangku kepentingan: stakeholder internal (guru, siswa, staf, yayasan) dan stakeholder eksternal (orang tua, alumni, pemerintah, masyarakat).

Pontjorini et al. (2005) menyatakan bahwa kualitas layanan pendidikan dapat dinilai dengan membandingkan antara harapan pelanggan dengan kenyataan layanan yang diterima. Jika layanan yang diberikan melebihi harapan, maka dikategorikan sebagai layanan bermutu. Jika layanan sesuai harapan, disebut memuaskan, namun jika di bawah harapan, maka kualitasnya dianggap rendah. Dengan demikian, kualitas layanan pendidikan mencerminkan upaya lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pengguna jasa pendidikan secara konsisten.

Kompetensi Guru

Kompetensi, dalam konteks pendidikan, merujuk pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui performa kerja yang tercapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2018). Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 menjelaskan bahwa standar pendidikan guru mencakup standar program sarjana pendidikan dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) sebagai landasan dalam mencetak guru profesional.

Menurut Supratiningrum (2014), kompetensi mencakup sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, serta pembelajaran mandiri. Suyanto dan Jihad (2013) menekankan bahwa kompetensi merupakan deskripsi dari apa yang dapat dilakukan seseorang dalam konteks pekerjaannya, meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang relevan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sagala (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan peleburan antara daya pikir, daya qalbu, dan daya fisik dalam bentuk tindakan nyata. Sementara itu, Abdul Majid menegaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen yang

bertanggung jawab dan wajib dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas dalam bidang tertentu (Fathurrohman & Sutikno, 2007).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi yang memengaruhi sikap dan perilaku anggotanya. Menurut Choirul Fuad Yusuf (2018), budaya berasal dari kata "buddhi" yang berarti akal, sehingga budaya dapat diartikan sebagai hasil dari budi daya manusia seperti pikiran, cipta, dan karya. Secara lebih luas, budaya mencakup segala sesuatu yang memengaruhi cara manusia bertindak dalam kehidupan sehari-hari, termasuk kebiasaan, sistem nilai, seni, agama, dan struktur sosial. Budaya juga mencerminkan hasil dari proses sosial yang terus-menerus dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi, budaya berfungsi sebagai kerangka berpikir dan bertindak bagi para anggotanya. Nilai-nilai dalam budaya organisasi menentukan bagaimana keputusan dibuat, bagaimana konflik diselesaikan, serta bagaimana kualitas kerja dipertahankan.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan wujud nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran. Supardi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Mulyasa (2014) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, dengan memperhatikan aspek legalitas dan etika. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Menurut Sri Purwanti (2016), kinerja guru terlihat dari kemampuannya dalam membangun interaksi yang efektif dengan peserta didik yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Oleh karena itu, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

METODOLOGI

Berdasarkan dari jenis penelitian yang dilakukan, maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi, penelitian survey umumnya dilakukan untuk mengambil suatu generalisasi dari pengamatan yang tidak mendalam. Jika sampel yang diambil adalah representative maka generalisasinya kuat. Jika dilihat dari sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian primer. Penelitian dengan sumber data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Jika dilihat dari cara pengumpulan datanya maka penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuisisioner. Kuisisioner adalah metode

pengumpulan data primer yang menggunakan sejumlah item pertanyaan terstruktur atau dengan pertanyaan format tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Pendidik (Guru) pada SMA Gabungan Jayapura Papua sebanyak 49 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel ini digunakan jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan teknik pengambilan sampel ini disebabkan jumlah sampel yang relative kecil, juga sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 maka sebaiknya keseluruhan populasi diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel, namun jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15%, atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2017).

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu (Priadana & Sunarsi, 2021). Sedangkan data sekunder penelitian ini adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga lembaga atau organisasi seperti BPS dan lain-lain (Priadana & Sunarsi, 2021).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data dari individu. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data Kualitas Layanan Pendidikan, Kompetensi Guru, dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMA Gabungan Jayapura Papua. Data penelitian ini dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan pengamatan langsung pada lokasi penelitian, dimana hal ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai lokasi, proses kerja dan segala sesuatu yang dapat memberikan data untuk kepentingan penelitian. Pengukuran variabel dalam kuisisioner digunakan skala likert yang merupakan metode pengukuran sikap dengan menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap subyek atau obyek tertentu dengan 5 kriteria jawaban. Pengujian terhadap data di lakukan dengan menggunakan program statistic SPSS for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus pearson correlation kemudian r hitung diperoleh dari hasil output SPSS yaitu total dari pearson correlation, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik dengan rumus $df = N-2$.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel dan konsisten jika menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

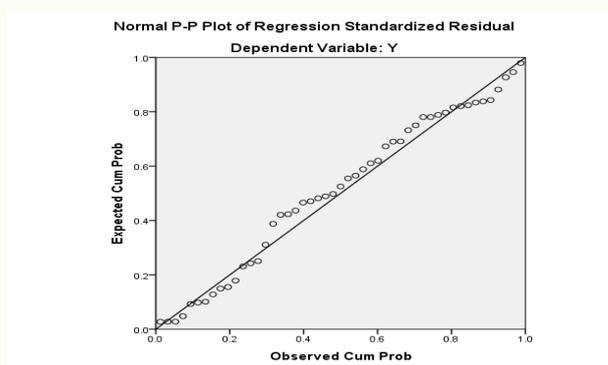
Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,743	0,2816	Valid	0,883	Reliabel
	Y2	0,873	0,2816	Valid		
	Y3	0,707	0,2816	Valid		
	Y4	0,877	0,2816	Valid		
	Y5	0,763	0,2816	Valid		
	Y6	0,838	0,2816	Valid		
Kualitas Layanan Pendidikan (X1)	X1.1	0,691	0,2816	Valid	0,789	Reliabel
	X1.2	0,734	0,2816	Valid		
	X1.3	0,737	0,2816	Valid		
	X1.4	0,746	0,2816	Valid		
	X1.5	0,783	0,2816	Valid		
Kompetensi Guru (X2)	X2.1	0,574	0,2816	Valid	0,658	Reliabel
	X2.2	0,755	0,2816	Valid		
	X2.3	0,762	0,2816	Valid		
	X2.4	0,708	0,2816	Valid		
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,681	0,2816	Valid	0,833	Reliabel
	X3.2	0,616	0,2816	Valid		
	X3.3	0,526	0,2816	Valid		
	X3.4	0,545	0,2816	Valid		
	X3.5	0,445	0,2816	Valid		
	X3.6	0,357	0,2816	Valid		
	X3.7	0,347	0,2816	Valid		

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for window

Berdasarkan 1, uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung (total pearson correlation) setiap item kuesioner lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Dalam penelitian ini menggunakan 49 responden dengan probabilitas 0,05, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2816. Pada tabel tersebut nilai r hitung semua variabel lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2816. Dengan demikian, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 1 uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa hasil Cronbach's Alpha > 0,60 pada semua variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang artinya semua kuesioner pada penelitian ini memenuhi syarat dan konsisten.

Selanjutnya dilakukan uji normalitas. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Berikut adalah gambar untuk normal probability plot:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat titik-titik atau data mengikuti arah garis diagonal pada sumbu Y (Kepuasan Kerja), dengan demikian maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal atau memenuhi syarat normalitas. Tahapan berikutnya, dilakukan uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai tolerans variabel dan Variance Inflation Factor (VIF).

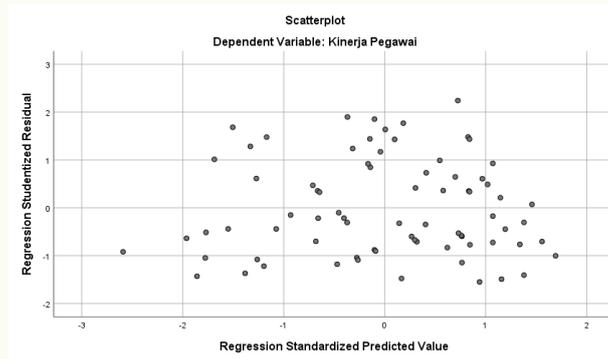
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kualitas Layanan	0,673	1,487
Pendidikan	0,864	1,158
Kompetensi Guru	0,754	1,326
Budaya Organisasi		

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai dari tolerance pada ketiga model penelitian $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa ketiga model penelitian $VIF < 10$. Dengan demikian, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Tujuan asumsi Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada gambar 2 grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik atau data menyebar merata di bagian atas dan bawah pada sumbu Y (Kinerja Kerja) yaitu garis 0, dengan demikian hasil tersebut mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel Kualitas layanan pendidikan (X1), Kompetensi Guru (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) baik secara parsial maupun bersama-sama. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	28,027	1,605	17,461	0,000
1 Kualitas Layanan Pendidikan	0,168	0,054	3,098	0,003
Kompetensi Guru	-0,380	0,061	-6,218	0,000
Budaya Organisasi	0,082	0,035	2,316	0,025

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Dari Tabel 3, dapat diperoleh model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu:

$$Y = 28,027 + 0,168X1 - 0,380X2 + 0,082X3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 28,027 memiliki arah positif, yang berarti bahwa kinerja guru pada SMA Gabungan Jayapura, dapat meningkat sebesar 28,027 satuan meskipun tanpa dipengaruhi oleh variabel kualitas layanan pendidikan (X1), kompetensi guru (X2), dan budaya organisasi (X3). Selanjutnya, nilai koefisien regresi variabel kualitas layanan pendidikan (X1) sebesar 0,168 juga menunjukkan arah positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas layanan pendidikan sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru sebesar 0,168 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel kompetensi guru (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,380 yang bernilai negatif, yang berarti bahwa peningkatan kompetensi guru sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja guru sebesar -0,380 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan. Terakhir, variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai

koefisien regresi sebesar 0,082 dan menunjukkan arah positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 0,082 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Uji F atau Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah variabel Kualitas layanan pendidikan (X1), Kompetensi guru (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Gabungan Jayapura. Berikut ini penyajian untuk tabel uji F simultan.

Tabel 4. Hasil Uji f (uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	75,257	3	25,086	33,723	,000 ^b
1 Residual	33,474	45	0,744		
Total	108,732	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kualitas layanan pendidikan, Kompetensi guru, budaya organisasi

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil uji F simultan pada tabel 4, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 33,723 > nilai F tabel yaitu 2,81 (df = N1 / N2 = 45 / 3) dan nilai signifikansi 0,000 < tingkat probabilitas 0,05. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variabel Kualitas layanan pendidikan (X1), Kompetensi guru (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Gabungan Jayapura.

Nilai Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menggambarkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel dependen. Dengan pengukuran koefisien determinasi ini akan dapat diketahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang diuji. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase. Koefisien Korelasi dan Nilai koefisien korelasi (R^2) ini berkisar antara $0 < 1$. Semakin besar nilai yang dimiliki, menunjukkan bahwa semakin banyak informasi yang mampu diberikan oleh variabel-variabel independen untuk memprediksi variansi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,832 ^a	0,692	0,672	0,86248

Predictors: (Constant), Kualitas layanan pendidikan, Kompetensi guru, budaya organisasi

Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah Data 2025, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan tabel 5, dengan melihat nilai adjusted R square, nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,670. Nilai ini menyatakan bahwa sebesar 67% perubahan Kinerja guru dipengaruhi oleh besarnya kualitas layanan Pendidikan, kompetensi guru dan budaya organisasi yang diperoleh, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian.

Pembahasan

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan ialah bagaimana kualitas pelayanan tenaga pengajar terhadap kualitas pendidikan. Maju mundurnya suatu Lembaga sangat di pengaruhi oleh suatu kualitas pelayanan dan kinerja guru atau pengajar yang berada di lembaga tersebut. Begitu juga dengan kualitas pendidikan yang tidak lepas dari peran kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas layanan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila kualitas layanan Pendidikan baik maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi (2024). SMA Gabungan Jayapura adalah suatu lembaga yang memberikan pelayanan berupa pendidikan kepada peserta didik dalam rangka menaikkan kualitas hidup melalui Pendidikan yang di selenggarakan dengan cara yang sistematis dan konsisten. Sekolah memiliki beberapa layanan pendidikan, diantaranya layanan kepada pendidik dan tenaga kependidikan (Nawawi,2003).

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah layanan kepada tenaga kependidikan mencakup kebijakan pendidikan, fasilitas yang tersedia, dan dukungan dari manajemen sekolah serta masyarakat. Kebijakan pendidikan yang tidak tepat atau tidak mempertimbangkan kondisi nyata di lapangan sering kali menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru (Dewi dan Rizki, 2020). Misalnya, kebijakan yang memaksa guru untuk mengikuti kurikulum yang terlalu padat tanpa mempertimbangkan keberagaman siswa dan kebutuhan mereka, dapat mengurangi efektivitas pengajaran. Evaluasi berbasis angka yang hanya mengukur hasil ujian tanpa memperhitungkan konteks atau proses pembelajaran juga dapat memberikan tekanan yang tidak sehat bagi guru. Fasilitas pendidikan juga memainkan peran besar dalam mendukung kinerja guru. Guru yang mengajar di sekolah dengan fasilitas terbatas, seperti ruang kelas yang sempit, alat bantu ajar yang kurang, dan akses terbatas terhadap teknologi, akan kesulitan dalam memberikan pembelajaran yang efektif (Kurniawan, 2020).

Sebaliknya, sekolah yang menyediakan fasilitas yang memadai, termasuk teknologi pembelajaran, ruang yang nyaman, dan bahan ajar yang cukup, akan memudahkan guru untuk mengelola kelas dan mengimplementasikan metode pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, dukungan dari manajemen sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta adanya program pengembangan profesional yang mendukung akan meningkatkan kinerja guru.

Tanpa dukungan yang cukup, guru mungkin merasa terisolasi dan kurang dihargai, yang akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran mereka.

Kompetensi guru adalah kemampuan personel yang membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu beberapa guru masih memiliki kompetensi yang kurang, misalnya; pada kepribadian, kewirausahaan, dan sosial. Mengakibatkan guru pada SMA Gabungan Jayapura, belum optimal dalam perannya sebagai fasilitator, motivator, maupun inspirator. Guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya juga tidak berjalan secara maksimal sebagaimana yang kita harapkan bersama. Kebanyakan guru belum bisa menyusun dan membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan benar, maka dalam pelaksanaan pembelajaran juga tidak berjalan secara optimal, terlebih pada masa sekarang, yang mana pembelajaran dilaksanakan secara online atau dalam jaringan dan luar jaringan atau tatap muka terbatas.

Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru karena dalam menjalankan profesi keguruan, kompetensi guru penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Misalnya, ada hasil yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiata (2009), yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kinerja guru SMA Negeri unggulan Kota Denpasar. Mitrani et.al, (1992) dan Spencer and Spencer (1993) menyatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Amstrong (2003) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ardlani (2016) yang menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Para anggota organisasi tersebut sepakat dan mengikuti sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya

organisasi terhadap kinerja guru SMA Gabungan Jayapura. Gambaran mengenai budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan, Iphank dan I Dewa (2017). Budaya organisasi dalam melaksanakan kepemimpinannya memfokuskan diri dalam rangka menjamin terlaksananya proses belajar mengajar sebagai inti kegiatan sekolah yang berorientasi pencapaian mutu pembelajaran. Pemimpin berupaya menemukan cara-cara baru baik yang dinilai lazim dilakukan maupun yang jarang ditemukan dengan orientasi proses belajar mengajar mencapai tujuan yang terbaik. Karena orientasi adalah pembelajaran terbaik maka guru diarahkan pada kesiapan kinerja mengajar yang juga baik

Temuan ini menggambarkan bahwa dampak perubahan budaya organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja guru. Interpretasi dari dinamika perubahan budaya organisasi secara implisit berimplikasi terhadap peningkatan kinerja guru yang pada dasarnya berorientasi terhadap prestasi. Artinya kinerja guru berorientasi pada hasil kerja yang dipengaruhi beberapa faktor seperti kemampuan komunikasi, disiplin dalam bekerja maupun motivasi saat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2018) disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, kolaborasi, dan komitmen guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka di sekolah.

SIMPULAN

Hasil analisis uji simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil kolaboratif dari kompetensi intelektual, pengalaman praktis, dan dorongan internal maupun eksternal. Kinerja ASN merupakan cerminan dari efektivitas tata kelola pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks Sekretariat Daerah sebagai unit koordinatif dan strategis dalam birokrasi daerah, peran ASN sangat menentukan kelancaran komunikasi lintas organisasi perangkat daerah (OPD), sinkronisasi kebijakan, serta keberhasilan pelaksanaan program pemerintah daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi keharusan, terutama dalam menjawab kompleksitas administrasi dan tantangan geografis wilayah Pegunungan Bintang yang unik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan pendidikan, kompetensi guru dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Artinya apabila kualitas layanan pendidikan, kompetensi guru dan budaya organisasi baik maka secara simultan akan

meningkatkan kinerja guru. Menurut Soedijarto (2008), kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik faktor individu maupun faktor eksternal. Faktor individu mencakup motivasi, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh guru, sementara faktor eksternal meliputi layanan Pendidikan, budaya organisasi, kondisi sekolah, dan dukungan dari lingkungan sekitar. Hal yang perlu dicatat adalah bahwa peningkatan kinerja guru bukan hanya soal meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga mencakup perbaikan dalam aspek-aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi guru.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Layanan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Gabungan Jayapura, Papua. Temuan ini mendukung hipotesis pertama, yang berarti bahwa peningkatan kualitas layanan pendidikan menjadi investasi strategis yang mampu memberikan imbal hasil dalam bentuk peningkatan kinerja guru. Dukungan terhadap guru dalam bentuk kebijakan yang tepat, fasilitas yang memadai, serta dukungan dari manajemen sekolah dan masyarakat terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan performa tenaga pendidik.

Kompetensi Guru secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru. Hal ini disebabkan oleh masih adanya guru yang memiliki kompetensi kurang, terutama pada aspek kepribadian, kewirausahaan, dan sosial. Kondisi ini mengakibatkan peran guru sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator belum berjalan optimal. Ketidaksiapan dalam menyusun dan melaksanakan perencanaan pembelajaran secara baik dan benar, khususnya pada masa pembelajaran daring dan luring terbatas, turut berdampak pada rendahnya efektivitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Variabel ketiga yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi yang kondusif memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMA Gabungan Jayapura. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung melalui tersedianya fasilitas fisik yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dukungan manajerial yang kuat, serta dorongan terhadap kemampuan komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja guru.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kualitas Layanan Pendidikan, Kompetensi Guru, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, jika ketiga variabel tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja guru akan meningkat secara menyeluruh. Di antara ketiga variabel tersebut, Kualitas Layanan Pendidikan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru, sehingga perhatian utama perlu diberikan pada upaya peningkatan mutu layanan pendidikan di lingkungan sekolah.

Referensi:

Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2015)

- Ade Sobandi, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smkn Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung", *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17, Juli 2010
- Akbar, P.S. & Usman, H. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Andi Sopandi, "Pengaruh Kompetensi Propesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kineja Guru", *Jurnal Scientific Journal Of Reflection*, Volume 2, No. 2, April 2019
- Bernhard Tewel, dkk. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Patra Media Grafindo, 2017
- Cakra Sudarsana, *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*, Yogyakarta: Laksana, 2016
- Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Pena Citasatria, 2018.
- Deonesia Kameubun, *Wawancara Guru*, November 2024, Pukul 10.00 WIT.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2014.
- E.Mulyasa .*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.
- Gunawan, *Profesionalisme Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, Volume 1, No. 2, April 2020
- J. Andreas. *Kamus Lengkap 700 Milyar: Inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris*. Surabaya : Karya Agung, T.Th.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, Cet. 1, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.
- Maju Siregar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan," *Jurnal Ilmiah Research Sains*, Volume V, No.1 Pebruari 2019
- Nur Aedi, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Goesyen Publishing, 2016.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 56 Tahun 2022 tentang Standar Pendidikan Guru Priansa, Juni. *Kinerja dan Profesioname Guru*. Bandung : Alfabeta, 2018.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Robbins, S. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo, 2011.
- Rulam Ahmadi. *Profesi Keguruan: Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi dan Karier Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2018.
- Situmorang, J. d. *Pendidikan Profesi dan Sertifikat Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2018.
- Sandra Titihalawa, *Wawancara Guru*, November 2024, Pukul 09.00 WIT.
- Sartje Tanan, *Wawancara Guru*, November 2024, Pukul 11.30 WIT
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*, Bandung : Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2002.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta : Rajawali Pers. 2016.
- Supratiningkrum, J. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

- Suyanto dan Jihad, A. *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: 2013
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Cet. III*; Bandung: Alfabeta, 2013
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Wijaya, Toni. *Manajemen Kualitas Jasa*. Jakarta: PT Indeks. 2011.
- Yonavia Latuny, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar", *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, Vol.02, No. 09, 2013.