

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU  
SMK YAPIM SUMATERA UTARA**

Suharti<sup>1</sup>

Universitas Satya Negara Indonesia<sup>1</sup>

Suhartis244@gmail.com<sup>1</sup>

Edi Siregar<sup>2</sup>

Universitas Satya Negara Indonesia<sup>2</sup>

edisiregar@gmail.com<sup>2</sup>

Yosi Stefhani<sup>3</sup>

Universitas Satya Negara Indonesia<sup>3</sup>

Yosi.stefani@yahoo.com<sup>3</sup>

Diterima : 21-08-2025

Revisi : 17-09-2025

Diterbitkan : 28-11-2025

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the direct and indirect effects of teacher competence, organizational culture, and compensation on teacher performance at SMK YAPIM Taruna North Sumatra. The study uses a quantitative method with a census approach to all teachers as respondents, and data is collected through questionnaires. Path analysis is used to test the relationship between variables with the help of statistical software. The results of the study indicate that teacher competence, organizational culture, and compensation have a positive and significant effect on teacher performance, as reflected in increased loyalty and quality of service to students. The novelty of this study lies in the integration of the three main variables into a single analytical model that simultaneously measures their impact on teacher performance in a vocational school environment, which has not been comprehensively studied in a similar context. These findings have implications for school administrators to strengthen strategies for improving teacher performance through competency development, strengthening a conducive organizational culture, and providing fair and equitable compensation.*

***Kata kunci: Teacher competence, organizational culture, compensation and teacher performance***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi guru, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK YAPIM Taruna Sumatera Utara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan sensus terhadap seluruh guru sebagai responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang tercermin dari meningkatnya loyalitas serta kualitas pelayanan kepada peserta didik. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel utama dalam satu model analisis yang secara simultan mengukur

dampaknya terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah kejuruan, yang sebelumnya belum banyak dikaji secara komprehensif pada konteks serupa. Hasil penelitian menunjukkan penerapan bagi pengelola sekolah untuk memperkuat strategi peningkatan kinerja guru melalui pengembangan kompetensi, penguatan budaya organisasi yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang layak dan berkeadilan.

**Kata kunci : Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Guru**

## **PENDAHULUAN**

Guru memiliki peran sentral dalam keberhasilan pendidikan karena menjadi penentu kualitas proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat (1) menegaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Apabila salah satu kompetensi tersebut tidak dimiliki, misalnya kompetensi profesional, maka perkembangan potensi peserta didik berpotensi terhambat dalam proses pembelajaran.

Kompetensi guru merupakan perpaduan dari kemampuan ilmiah, personal, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara utuh membentuk standar seorang pendidik. Kompetensi dasar tersebut meliputi penguasaan materi ajar, pemahaman karakteristik peserta didik, pengembangan pribadi, serta profesionalisme. Berdasarkan data di SMK YAPIM Taruna Sumatera Utara, sekitar 75% guru telah mengikuti uji kompetensi, sementara sisanya tetap berupaya menjaga profesionalisme meskipun belum mengikuti uji tersebut (Mulyasa, 2007).

Selain kompetensi, budaya organisasi juga memengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi mencerminkan ciri khas suatu lembaga yang membedakannya dari organisasi lain, baik dalam interaksi maupun penyelesaian pekerjaan (Bahri, 2012). Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 95% guru merasa pimpinan sekolah menghargai ide positif dan kreativitas mereka, menandakan budaya organisasi yang kondusif.

Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi dan kinerja. Purwanto (2007) mengungkapkan bahwa penghargaan berfungsi sebagai alat pendidikan yang dapat memotivasi secara positif jika diberikan pada orang dan waktu yang tepat, meskipun berpotensi menumbuhkan sikap materialistik. Penelitian ini dilakukan pada SMK YAPIM Taruna Sumatera Utara, 75% guru yang menerima kompensasi mengaku termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Namun walau demikian guru yang belum mengikuti uji kompetensi senantiasa berupaya untuk profesionalisme dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Kinerja guru sendiri dapat diukur dari kuantitas, kualitas, efisiensi waktu, serta pencapaian tujuan organisasi (Tika, 2014). Observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah membuat program tahunan, program semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Hasil pra survey budaya organisasi di SMK YAPIM Sumatera Utara menunjukkan merasa pimpinan di SMK menghargai hal-hal yang positif dan keratif seorang guru mencapai 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti kompetensi, budaya organisasi, dan kompensasi. Observasi ini diperkuat dengan penghargaan disarankan harus diberikan ke orang serta waktu yang tepat. Karena penghargaan memiliki dua fungsi dalam satu waktu yakni bisa menjadi motivasi yang positif dalam diri seseorang, namun bisa juga dapat menebalkan sifat materialistik. Setidaknya di SMK ditemukan data tabulasi sebesar 75 % dari beberapa guru yang menerima kompensasi yang mampu menjadi motivasi dalam mengajar di SMK YAPIM Sumatera Utara ini.

Kinerja Guru secara umum dikenal dengan dengan hasil kerja seorang yang dinilai dari kuantitas, kualitas, efisiensi waktu serta capaian tujuan yang ditetapkan suatu organisasi tertentu. Senada dengan hal itu Tika menyatakan bahwa setidaknya ada 4 unsur yang terdapat atau yang termasuk dalam cakupan kinerja yaitu Fungsi pekerjaan, Faktor yang memberi pengaruh pada prestasi staf, pegawai atau karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi serta periode waktu tertentu. (Tika, 2014)

Penelitian ini memiliki kebaruan pada integrasi ketiga variabel tersebut dalam satu model analisis untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah kejuruan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah, yayasan, dan sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru berbasis pengembangan kompetensi, penguatan budaya organisasi, dan pemberian kompensasi yang tepat sasaran.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **1. Kompetensi Guru**

Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap orang tua berharap anaknya tumbuh menjadi pribadi yang cerdas, berkarakter, dan berprinsip. Demikian pula, guru menginginkan peserta didiknya menjadi anggota masyarakat yang produktif dan bermanfaat (Wibowo & Hamri, 2012). Secara umum, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seorang pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah “kompetensi” merupakan serapan dari bahasa Inggris *competence*, yang berarti kemampuan dan keterampilan. Kompetensi mencakup aspek perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pembelajaran mandiri. Aspek tersebut meliputi kemampuan spiritual, fisik, dan mental, yang memungkinkan pendidik beradaptasi dengan lingkungan kerja baru dan melaksanakan tanggung jawab secara efektif.

Kompetensi juga berhubungan dengan tugas-tugas khusus yang memerlukan keahlian tertentu sehingga tidak semua individu mampu melaksanakannya. Oleh karena itu, kompetensi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga keterampilan bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kenezovich dalam Musfah (2012), kompetensi merupakan kapasitas individu dalam memenuhi tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pendidik bersifat komprehensif, melampaui kepentingan pribadi, dan berorientasi pada keberhasilan lembaga pendidikan

### **2. Kinerja Guru**

Kinerja guru merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam konteks pendidikan. Kinerja tersebut terlihat dari kemampuan guru menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan, sehingga peserta didik dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Saat ini, kinerja guru tidak hanya dinilai dari kontribusinya di lingkungan satuan pendidikan tempat ia bertugas, tetapi juga dari perilakunya di luar lingkungan sekolah. Menurut Donnelly et al. (dalam Sinambela, 2016), terdapat enam faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: (1) harapan terkait imbalan internal dan eksternal; (2) kemampuan, kebutuhan, dan sifat; (3) dorongan; (4) persepsi terhadap tugas; serta (5) persepsi mengenai imbalan dan kepuasan kerja. Misalnya, harapan akan imbalan yang setimpal dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dorongan internal maupun eksternal, serta pemahaman yang jelas tentang tugas yang diberikan, juga dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja pun menjadi faktor penting, karena seseorang yang puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja lebih baik.

Kinerja guru dapat diukur melalui penilaian kerja. Departemen Pendidikan Georgia mengembangkan Trainer Overall Performance Assessment Tool yang kemudian dimodifikasi oleh Kementerian Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). APKG menilai tiga aspek utama, yaitu: (1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), (2) proses pembelajaran dan keterampilan interpersonal, serta (3) evaluasi pembelajaran (Madjid, 2016). Evaluasi kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi atau asesmen.

### **3. Kompensasi**

Kompensasi bagi guru merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, yang dapat berupa penghargaan, fasilitas, hadiah berupa uang atau barang, dan bentuk lainnya. Dalam perspektif profesi, kompensasi guru umumnya mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi, tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, bonus prestasi, dan dana pensiun. Kompensasi ini diberikan untuk memotivasi guru agar meningkatkan serta mengembangkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai setiap bentuk penghasilan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam manajemen, kompensasi dipahami sebagai segala sesuatu yang diberikan sebagai balas jasa atau penghargaan atas kinerja seorang pekerja (Handoko, 1994). Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa kompensasi guru mencakup imbalan dalam bentuk uang maupun non-uang, seperti uang makan, insentif, bonus, gaji, upah, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan uang cuti.

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Sofyandi (2008) menekankan bahwa kompensasi merupakan anggaran yang direncanakan untuk penghargaan terhadap kinerja. Hasibuan (2009) mengklasifikasikan kompensasi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dari gaji, upah, dan insentif, kemudian kompensasi tidak langsung dari tunjangan, fasilitas, dan manfaat lain yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi guru, budaya organisasi, dan penghargaan terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SMK Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna (YAPIM) Sumatera Utara pada November 2024–Januari 2025 dengan populasi penelitian meliputi seluruh guru di SMK YAPIM Sumatera Utara, berjumlah 131 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Data penelitian diperoleh dari data primer diperoleh langsung dari kepala sekolah dan seluruh guru melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, laporan, dan data profil sekolah yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas ( $r$  hitung  $> 0,1716$ ,  $\alpha = 5\%$ ) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ).

Analisis data menggunakan SPSS versi 26. Tahapan meliputi: (1) analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, (2) uji validitas dan reliabilitas instrumen, (3) analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kompetensi guru (X1), budaya organisasi (X2), dan penghargaan (X3) terhadap kinerja guru (Y), dengan persamaan:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keputusan
<b>Kompetensi Guru</b>			
1	0.554	0.1716	Valid
2	0.687	0.1716	Valid
3	0.562	0.1716	Valid
4	0.650	0.1716	Valid
5	0.668	0.1716	Valid
6	0.601	0.1716	Valid
7	0.619	0.1716	Valid
8	0.598	0.1716	Valid
9	0.738	0.1716	Valid
10	0.655	0.1716	Valid
11	0.428	0.1716	Valid
12	0.707	0.1716	Valid
13	0.521	0.1716	Valid
14	0.609	0.1716	Valid
15	0.524	0.1716	Valid
16	0.714	0.1716	Valid
17	0.484	0.1716	Valid
18	0.503	0.1716	Valid
19	0.658	0.1716	Valid
20	0.619	0.1716	Valid
21	0.555	0.1716	Valid
22	0.371	0.1716	Valid
23	0.491	0.1716	Valid
24	0.383	0.1716	Valid
25	0.545	0.1716	Valid
26	0.213	0.1716	Valid
27	0.389	0.1716	Valid
28	0.279	0.1716	Valid
29	0.438	0.1716	Valid
30	0.538	0.1716	Valid
31	0.661	0.1716	Valid
32	0.533	0.1716	Valid
33	0.444	0.1716	Valid

Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK YAPIM Sumatera Utara

34	0.580	0.1716	Valid
35	0.319	0.1716	Valid
36	0.515	0.1716	Valid
37	0.497	0.1716	Valid
38	0.498	0.1716	Valid
39	0.601	0.1716	Valid
40	0.533	0.1716	Valid
41	0.391	0.1716	Valid
42	0.266	0.1716	Valid
43	0.385	0.1716	Valid
44	0.352	0.1716	Valid
45	0.318	0.1716	Valid
46	0.501	0.1716	Valid

**Budaya Organisasi**

1	0.407	0.1716	Valid
2	0.419	0.1716	Valid
3	0.398	0.1716	Valid
4	0.575	0.1716	Valid
5	0.497	0.1716	Valid
6	0.416	0.1716	Valid
7	0.391	0.1716	Valid
8	0.488	0.1716	Valid
9	0.521	0.1716	Valid
10	0.524	0.1716	Valid
11	0.535	0.1716	Valid
12	0.422	0.1716	Valid
13	0.553	0.1716	Valid
14	0.589	0.1716	Valid
15	0.530	0.1716	Valid
16	0.530	0.1716	Valid
17	0.563	0.1716	Valid
18	0.562	0.1716	Valid
19	0.573	0.1716	Valid
20	0.561	0.1716	Valid
21	0.511	0.1716	Valid
22	0.521	0.1716	Valid
23	0.590	0.1716	Valid
24	0.505	0.1716	Valid
25	0.603	0.1716	Valid
26	0.548	0.1716	Valid
27	0.428	0.1716	Valid

Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK YAPIM Sumatera Utara

28	0.481	0.1716	Valid
29	0.504	0.1716	Valid
30	0.580	0.1716	Valid
<b>Kompensasi</b>			
1	0.400	0.1716	Valid
2	0.358	0.1716	Valid
3	0.484	0.1716	Valid
4	0.449	0.1716	Valid
5	0.387	0.1716	Valid
6	0.446	0.1716	Valid
7	0.545	0.1716	Valid
8	0.533	0.1716	Valid
9	0.533	0.1716	Valid
10	0.497	0.1716	Valid
11	0.482	0.1716	Valid
12	0.634	0.1716	Valid
13	0.516	0.1716	Valid
14	0.546	0.1716	Valid
15	0.617	0.1716	Valid
16	0.521	0.1716	Valid
17	0.548	0.1716	Valid
18	0.433	0.1716	Valid
19	0.558	0.1716	Valid
20	0.514	0.1716	Valid
21	0.534	0.1716	Valid
22	0.534	0.1716	Valid
23	0.467	0.1716	Valid
24	0.611	0.1716	Valid
25	0.600	0.1716	Valid
26	0.521	0.1716	Valid
27	0.551	0.1716	Valid
28	0.466	0.1716	Valid
29	0.459	0.1716	Valid
<b>Kinerja Guru</b>			
1	0.483	0.1716	Valid
2	0.649	0.1716	Valid
3	0.600	0.1716	Valid
4	0.740	0.1716	Valid
5	0.541	0.1716	Valid
6	0.546	0.1716	Valid
7	0.671	0.1716	Valid

8	0.551	0.1716	Valid
9	0.615	0.1716	Valid
10	0.620	0.1716	Valid
11	0.593	0.1716	Valid
12	0.453	0.1716	Valid
13	0.524	0.1716	Valid
14	0.570	0.1716	Valid
15	0.515	0.1716	Valid
16	0.618	0.1716	Valid
17	0.603	0.1716	Valid
18	0.570	0.1716	Valid
19	0.586	0.1716	Valid
20	0.505	0.1716	Valid
21	0.543	0.1716	Valid
22	0.612	0.1716	Valid
23	0.528	0.1716	Valid
24	0.598	0.1716	Valid
25	0.635	0.1716	Valid
26	0.543	0.1716	Valid
27	0.670	0.1716	Valid
28	0.423	0.1716	Valid
29	0.533	0.1716	Valid
30	0.365	0.1716	Valid

Sumber : *Output SPSS*

Uji validitas koefisien mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga setiap butir pertanyaan valid serta dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

### Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kompetensi Guru	0.932	<b>Reliabel</b>
2	Budaya Organisasi	0.900	<b>Reliabel</b>
3	Kompensasi	0.896	<b>Reliabel</b>
4	Kinerja Guru	0.923	<b>Reliabel</b>

Sumber : *Output SPSS*

Hasil uji reliabilitas pada tabel memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel mempunyai nilai  $CA > 0,60$  yang menunjukkan seluruh variabel reliabel.

### Statistika Deskriptif

**Tabel 3. Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	80	61.1
Laki-laki	51	38.9
Total	131	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berlandaskan tabel didapat informasi bahwasanya responden bahwasanya seluruh Perempuan ada 80 orang atau 61.1% sementara responden laki-laki ada 51 orang atau 38.9%.

**Tabel 4. Hasil Distribusi Frekuensi Umur**

Umur	Frekuensi	Persentase
31-35 Tahun	62	47.3
36-40 Tahun	69	52.7
Total	131	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berlandaskan tabel didapat informasi bahwasanya responden berumur 30-35 tahun sebanyak 62 orang atau 47.3% sedangkan responden berumur 36-40 tahun sebanyak 69 orang atau 52.7%.

**Tabel 5. Hasil Distribusi Frekuensi Pekerjaan**

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Guru	131	100
Total	131	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berlandaskan tabel didapat informasi bahwasanya sebanyak 131 orang memiliki pekerjaan sebagai guru dengan persentase 100%

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Data	Sig.	Keputusan
Unstandardized Residual	0.200	Normal

Sumber : *Output SPSS*

Nilai sig. 0,200 > 0,05, yang memperlihatkan bahwasanya asumsi normalitas telah terpenuhi, sebagaimana ditunjukkan temuan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di tabel tersebut.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

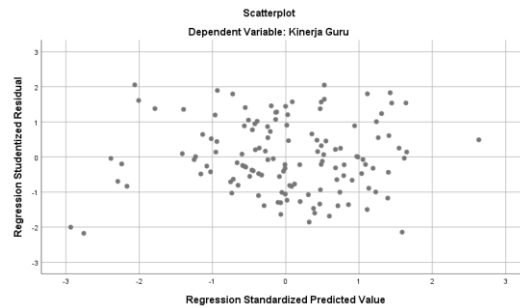
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Guru	.906	1.104
Budaya Organisasi	.883	1.133
Kompensasi	.806	1.240

Sumber : Output SPSS

Data yang dipergunakan di uji multikolinearitas ini berasal dari variabel bebas. Hasil berikut ini bersumber dari tabel di atas.

1. Nilai VIF Kompetensi Guru yakni  $1.104 < 10$  dengan nilai Tolerance yakni  $0.906 > 0.10$  maka variabel Kompetensi Guru dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Pada variabel Budaya Organisasi didapat nilai VIF  $1.133 < 10$  dengan Tolerance yakni  $0.883 > 0.10$  maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pada variabel Kompensasi didapat nilai VIF  $1.240 < 10$  dengan Tolerance yakni  $0.806 > 0.10$  maka variabel Kompensasi dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwasanya titik-titik terdistribusi tidak teratur sepanjang sumbu Y, baik di atas ataupun bawah angka 0. Jelas bahwa model regresi tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Namun, analisis scatter plot memiliki keterbatasan substansial karena dampak jumlah observasi pada hasil plot.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keputusan
Kompetensi Guru	0.917	(-) gejala heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.427	(-) gejala heteroskedastisitas
Kompensasi	0.198	(-) gejala heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Berlandaskan tabel didapat informasi bahwasanya nilai sig. pada Kompetensi Guru 0.917, pada Budaya Organisasi senilai 0.427, serta dari Kompensasi senilai 0.198. Ketiga variabel mempunyai nilai sig. > 0.05 maka disimpulkan bahwasanua tidak ada gejala heteroskedastisitas.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

R Square	Adjusted R Square
0.524	0.514

Sumber : *Output SPSS*

Nilai R<sup>2</sup> 0,512 sebagaimana tertera di tabel memperlihatkan bahwasanya 51,2% variasi variabel terikat Kinerja Guru dapat diuraikan variasi 3 variabel bebas, yakni Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, dan Kompensasi. Sementara sisanya (100% - 51,2% = 48,8%) dipengaruhi variabel yang tidak termasuk di studi ini.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.037	10.406		.196	.845
Kompetensi Guru	.385	.043	.575	8.943	.000
Budaya Organisasi	.223	.064	.227	3.481	.001
Kompensasi	.176	.069	.173	2.540	.012

Dependent : Kinerja Guru

Sumber : *Output SPSS*

Berlandaskan temuan analisis regresi linear berganda di Tabel, didapat model regresi yakni:

$$Y=2.037+0.385X_1+0.223X_2+0.176X_3$$

Ket :

Y = Kinerja Guru

X1 = Kompetensi Guru

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kompensasi

1. Konstanta senilai 2.037 berarti bila tidak ada perubahan di nilai variabel bebas (Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Kompensasi) maka variabel terikat (Kinerja Guru) nilainya yakni 2.037
2. Koefisien regresi Kompetensi Guru (X1) senilai 0.385 dan positif berarti bila Kompetensi Guru terjadi kenaikan senilai 1 poin secara signifikan, serta variabel bebas lain bernilai tetap. Maka Kompetensi Guru akan menambah nilai dari Kinerja Guru senilai 0.385
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) senilai 0.223 dan positif berarti bila Budaya Organisasi terjadi kenaikan senilai 1 poin secara signifikan, serta variabel bebas lain bernilai tetap. Maka Budaya Organisasi akan menambah nilai dari Kinerja Guru senilai 0.223
4. Koefisien regresi Kompensasi (X3) senilai 0.176 serta positif berarti bila Kompensasi terjadi kenaikan senilai 1 poin secara signifikan, serta variabel bebas lain bernilai tetap. Maka Kompensasi akan menambah nilai dari Kinerja Guru senilai 0.176

### Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 11. Hasil Uji Simultan**

Pengaruh	F Hitung	Sig.
Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Kompensasi memengaruhi variabel dependent Kinerja Guru.	46.542	0.000

Sumber : Output SPSS

Berlandaskan Tabel didapat informasi nilai sig. 0.000 < 0.05 serta Fhitung 46.543 > Ftabel 2.675 yang ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel bebas yang berupa Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap variabel terikat berupa Kinerja Guru.

### Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.037	10.406		.196	.845
Kompetensi Guru	.385	.043	.575	8.943	.000
Budaya Organisasi	.223	.064	.227	3.481	.001
Kompensasi	.176	.069	.173	2.540	.012

Dependent : Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS

Informasi berikut diperoleh berlandaskan temuan uji-t, yang digambarkan di tabel di atas:

1. Variabel Kompetensi Guru mempunyai nilai sig. 0.000 < 0.05 serta t hitung 8.943 > ttabel (1.978) maka Kompetensi Guru memengaruhi Kinerja Guru. Sehingga H<sub>1</sub> : Kompetensi Guru memengaruhi signifikan secara parsial Kinerja Guru“diterima”.

2. Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sig.  $0.001 < 0.05$  dan untuk  $t$  hitung  $3.481 > t_{tabel} (1.978)$  maka Budaya Organisasi memengaruhi Kinerja Guru. Sehingga  $H_2$  : variabel Budaya Organisasi memengaruhi signifikan secara parsial Kinerja Guru “diterima”.
3. Variabel Kompensasi mempunyai nilai sig.  $0.012, < 0.05$  dan  $t$  hitung  $2.540 > t_{tabel} (1.978)$  maka Kompensasi memengaruhi Kinerja Guru. Sehingga  $H_3$  : variabel Kompensasi memengaruhi signifikan secara parsial Kinerja Guru “diterima”.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, dan Kompensasi secara signifikan memengaruhi Kinerja Guru di SMK YAPIM Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel yang kurang dari 0,05 dan nilai statistik uji yang melebihi batas kritis, sehingga ketiga variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus dan Siswanto Sucipto. (2008). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN Malang Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Choirul Fuad Yusuf. (2008). *Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Pena Citasatria, 2008
- E. Kast Fremont. (1996). *Organisasi dan Manajemen, cet 4*. Jakarta: Bumi Aksara 1996
- Effendi, Suhartini. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Se- Banten.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264- 277.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Kemendiknas. (2012). *Penilaian Kinerja Guru*.
- Lian, Bukman. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Penerbit Noer Fikri.
- Madjid, Abdul. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Bantul: Penerbit
- Makmuri Muchlas. *Perilaku Organissi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012,
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Marsum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: Penerbit Uerek Media Aksara.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.
- Nashriyah. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Yayasan Perguruan Karya Sembawa Kabupaten Banyuasin.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Standar Proses Nomor 41 (2007).
- Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional pendidikan Nomor 19. (2005).

- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren di Tangerang. Dirasah: *Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85-110.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta Press
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori: Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246-256.
- Rochiyanti, Ana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Unggulan di Kabupaten Temanggung. Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*, Cet 1.
- Samudra Biru. Mukminin, Amirul. Habibi, Akhmad. Prasojo, Latip Diat. Yuliana, Lia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit UNY Press.
- Sinambela Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Akasara.
- Sinambela, Lijan P dan Sinambela, Sarton. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Depok: Penerbit Rajawali Pers.
- Siregar, Edi. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(11), 6.
- Siswanto. (2005). *Pengantar Manajemen*. Bandung : Bumi Aksara.
- Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan dan Kewirausahaan. 7(1).
- Sondang P. Siagian. (2000). *Manajemen Abad*, cet. II. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PTAlfabeta.