

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan bangsa karena berperan dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan berkarakter. Keberhasilan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam perspektif manajemen, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan penerapan MSDM yang baik, setiap individu dalam organisasi diharapkan mampu memberikan kontribusi optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi krusial dalam organisasi pendidikan karena kualitas layanan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tanpa pengelolaan SDM yang sistematis dan berbasis nilai, organisasi pendidikan berpotensi mengalami penurunan disiplin kerja, lemahnya koordinasi antarunit, serta ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas administratif dan akademik. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja guru, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap mutu layanan pendidikan dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terarah melalui penguatan nilai organisasi dan peningkatan kompetensi guru menjadi kebutuhan strategis agar sekolah mampu menjaga keberlanjutan kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Dalam konteks lembaga pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia utama yang secara langsung menentukan mutu pembelajaran dan capaian hasil belajar peserta didik. Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu merencanakan pembelajaran dengan baik, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi secara objektif, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan citra lembaga pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sekolah.

Nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru merupakan dua faktor penting yang secara simultan berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Nilai-nilai organisasi mencerminkan keyakinan, norma, dan prinsip yang dianut bersama dalam lingkungan sekolah, yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti integritas, profesionalisme, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap mutu pendidikan, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk bekerja secara optimal Wirawan (2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, karena nilai-nilai tersebut mampu meningkatkan rasa memiliki, kedisiplinan, serta keselarasan antara

tujuan individu dan tujuan organisasi (Siraj *et al.*, 2022). Guru yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang berkualitas.

Pengaruh nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bersifat saling melengkapi. Nilai-nilai organisasi memberikan arah dan standar perilaku kerja, sementara kompetensi guru menjadi modal utama dalam pelaksanaan tugas secara profesional. Ketika nilai-nilai organisasi diterapkan secara konsisten dan didukung oleh kompetensi guru yang memadai, maka kinerja guru akan meningkat secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rotich dan Maket (2023) yang menyatakan bahwa kombinasi antara budaya dan nilai organisasi yang kuat dengan kompetensi individu yang tinggi mampu meningkatkan kinerja secara signifikan, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Dengan demikian, penguatan nilai-nilai organisasi dan peningkatan kompetensi guru merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Nilai organisasi terbukti mampu membentuk budaya kerja positif serta mendorong guru untuk bekerja lebih efektif, sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian yang menemukan bahwa nilai-nilai organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru pada sektor perbankan (Salih & Ahmed, 2019). Penelitian lain memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa identitas organisasi dan nilai kerja mampu meningkatkan kinerja guru, terutama pada pekerja berbasis pengetahuan yang membutuhkan kejelasan nilai dan arah kerja yang konsisten (Miao *et al.*, 2022). Penelitian selanjutnya menegaskan bahwa nilai organisasi yang kuat juga dapat memperkuat komitmen dan motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara langsung maupun tidak langsung (Rachman, 2022). Dukungan organisasi dan nilai afektif juga terbukti meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen afektif guru, menunjukkan bahwa nilai yang dianut organisasi berperan dalam membangun keterikatan emosional yang mendorong kinerja (Sulistiyani, 2022).

Nilai-nilai organisasi, kompetensi guru merupakan faktor fundamental dalam menentukan kualitas pendidikan dan keberhasilan proses pembelajaran. Menurut E. Mulyasa (2018), kompetensi guru merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesinya. Secara normatif, kompetensi guru di Indonesia telah diatur oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (UU No. 14 Tahun 2005).

Kompetensi guru merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan kualitas pendidikan dan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Dalam sistem pendidikan, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Menurut E. Mulyasa (2018), kompetensi guru merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam

menjalankan profesinya. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga harus terwujud dalam praktik nyata di dalam kelas.

Secara normatif, kompetensi guru di Indonesia telah diatur dalam Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan bahwa guru wajib memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian (UU No. 14 Tahun 2005). Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara sistematis. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak. Sedangkan kompetensi kepribadian mencerminkan integritas, kedewasaan, serta keteladanan guru dalam kehidupan sehari-hari.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi krusial dalam organisasi pendidikan dikarenakan kualitas layanan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Tanpa pengelolaan SDM yang sistematis dan berbasis nilai, organisasi pendidikan berpotensi mengalami penurunan disiplin kerja, lemahnya koordinasi antarunit, serta ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas administratif dan akademik. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada efektivitas kerja guru, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap mutu layanan pendidikan dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terarah melalui penguatan nilai organisasi dan peningkatan kompetensi guru menjadi kebutuhan strategis bagi sekolah Muhammadiyah agar mampu menjaga keberlanjutan kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Sekolah Muhammadiyah mulai dari jenjang TK, SD, SMP hingga SMA memiliki posisi strategis sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya menekankan pencapaian akademik, tetapi juga penguatan nilai-nilai keislaman dan karakter sesuai prinsip Persyarikatan. Dalam konteks wilayah Sumpalsari, Jember, sekolah-sekolah Muhammadiyah menjadi rujukan masyarakat dalam membentuk generasi yang berpendidikan sekaligus berakhlak. Namun, dinamika operasional di tiap jenjang menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi belum berlangsung secara merata. Perbedaan kedisiplinan antar unit sekolah, variasi etos kerja guru, serta beragamnya tingkat pemahaman terhadap nilai dasar Muhammadiyah mengindikasikan perlunya upaya penguatan tata kelola berbasis nilai agar seluruh komponen sekolah berada dalam koridor budaya organisasi yang sama.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kinerja Guru TK YASMIN

No	Pernyataan Kuesioner	Setuju	Kurang Setuju	Jumlah	Persentase Setuju (%)
1	Saya menyelesaikan tugas administratif tepat waktu	7	1	8	87,5
2	Saya hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja	7	1	8	87,5
3	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran	6	2	8	75,0
4	Saya melaksanakan tugas sesuai SOP sekolah	7	1	8	87,5
5	Saya memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas	6	2	8	75,0

Sumber: Peneliti tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Kinerja Guru TK YASMIN, yang melibatkan 8 orang guru sebagai responden, dapat diketahui bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori baik, ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju pada seluruh pernyataan kuesioner. Pada indikator penyelesaian tugas administratif tepat waktu serta kedisiplinan kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, masing-masing memperoleh persentase sebesar 87,5%. Hasil ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan tanggung jawab dan disiplin kerja yang tinggi, yang selaras dengan nilai-nilai organisasi Muhammadiyah, seperti amanah, disiplin, dan komitmen dalam menjalankan tugas pendidikan.

Selanjutnya, pada indikator pelaksanaan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) sekolah, persentase jawaban setuju juga mencapai 87,5%. Hal ini menunjukkan bahwa guru TK YASMIN pada umumnya telah memahami dan menerapkan aturan serta prosedur kerja yang berlaku di sekolah. Kepatuhan terhadap SOP tersebut mengindikasikan adanya internalisasi nilai-nilai organisasi dalam perilaku kerja guru. Nilai-nilai organisasi yang kuat berperan penting dalam membentuk sikap profesional guru, sehingga mampu mendorong tercapainya kinerja yang optimal dan konsisten dengan tujuan lembaga pendidikan Muhammadiyah.

Namun demikian, hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa pada indikator pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran serta kompetensi guru dalam menjalankan tugas, persentase jawaban setuju hanya mencapai 75,0%, sementara 25,0% guru menyatakan kurang setuju. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian guru yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang memadai, khususnya dalam aspek penguasaan teknologi dan kemampuan profesional. Padahal, kompetensi guru merupakan faktor penting yang menentukan kualitas proses pembelajaran dan secara langsung berdampak pada kinerja guru secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru TK YASMIN dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai organisasi yang relatif baik, namun masih menghadapi tantangan dari sisi kompetensi guru. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih

lanjut untuk mengkaji secara empiris hubungan antara nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal ini menjadi dasar penting dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember”, guna memperoleh gambaran yang komprehensif serta rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah Muhammadiyah

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kinerja Guru TK ABA III

No	Pernyataan Kuesioner	Setuju	Kurang Setuju	Jumlah	Persentase Setuju (%)
1	Saya menyelesaikan tugas administratif tepat waktu	5	1	6	83,3
2	Saya hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja	5	1	6	83,3
3	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran	4	2	6	66,7
4	Saya melaksanakan tugas sesuai SOP sekolah	5	1	6	83,3
5	Saya memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas	4	1	6	66,7

Sumber: Peneliti tahun 2026

Hasil pra-survei tabel 1.2 kinerja guru TK ABA III menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru berada pada kategori cukup baik, yang tercermin dari dominasi jawaban setuju pada hampir seluruh indikator kinerja. Sebanyak 83,3% guru menyatakan mampu menyelesaikan tugas administratif tepat waktu serta hadir sesuai jam kerja dan mematuhi ketentuan sekolah. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru telah menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan kerja yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi Muhammadiyah, seperti amanah, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman perilaku kerja guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik di lingkungan sekolah Muhammadiyah.

Berdasarkan hasil pra-survei kinerja guru pada empat satuan pendidikan Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember, yaitu TK YASMIN, TK ABA III, SD Muhammadiyah 01 Jember, dan SMA Muhammadiyah 3 Jember, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori cukup baik hingga baik, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju pada seluruh indikator kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa guru pada berbagai jenjang pendidikan telah menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku di sekolah.

Namun demikian, hasil pra-survei juga memperlihatkan adanya variasi tingkat kinerja antarindikator dan antarsatuan pendidikan. Pada indikator kedisiplinan kehadiran, pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran, serta kompetensi guru dalam menjalankan tugas, persentase jawaban setuju belum mencapai tingkat maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa

meskipun nilai-nilai organisasi telah diterapkan dan dipahami oleh sebagian besar guru, implementasinya dalam perilaku kerja sehari-hari belum sepenuhnya merata dan optimal.

Kinerja guru di sekolah Muhammadiyah merupakan hasil interaksi antara nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru. Nilai-nilai organisasi berperan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja, sedangkan kompetensi guru menentukan kemampuan dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut secara efektif. Oleh karena itu, hasil pra-survei dari keempat sekolah ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember”, guna memperoleh bukti empiris serta rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Di sisi lain, indikator kompetensi guru menunjukkan bahwa masih terdapat 33,3% guru yang merasa kompetensinya belum sepenuhnya memadai dalam menjalankan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan faktor krusial yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja. Guru dengan kompetensi yang baik akan lebih mampu mengelola pembelajaran, beradaptasi dengan perubahan, serta menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja optimal, meskipun nilai-nilai organisasi telah diterapkan dengan baik.

Peneliti Melakukan pra-survei dan dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di sekolah Muhammadiyah, khususnya TK ABA III, tidak hanya dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai organisasi, tetapi juga sangat bergantung pada tingkat kompetensi guru. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang lebih mendalam untuk menganalisis sejauh mana pengaruh nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hal inilah yang melandasi pentingnya penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember” guna memperoleh bukti ilmiah serta rekomendasi yang dapat digunakan sebagai dasar peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah Muhammadiyah.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Guru SD MUHAMMADIYAH 01 JEMBER

No	Pernyataan Kuesioner	Setuju	Kurang Setuju	Jumlah	Persentase Setuju (%)
1	Saya menyelesaikan tugas administratif tepat waktu	22	7	29	75,9
2	Saya hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja	21	8	29	72,4
3	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran	23	6	29	79,3
4	Saya melaksanakan tugas sesuai SOP sekolah	24	5	29	82,8
5	Saya memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas	22	7	29	75,9

Sumber: Peneliti tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Kinerja Guru SD Muhammadiyah 01 Jember, yang melibatkan 29 orang guru sebagai responden, dapat diketahui bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori cukup baik hingga baik, meskipun masih menunjukkan variasi pada beberapa indikator. Pada indikator penyelesaian tugas administratif tepat waktu, sebanyak 75,9% guru menyatakan setuju, sedangkan 24,1% lainnya menyatakan kurang setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah melaksanakan tanggung jawab administratif dengan baik, namun masih terdapat guru yang mengalami kendala dalam pengelolaan waktu dan beban kerja.

Pada indikator kedisiplinan kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, persentase jawaban setuju tercatat sebesar 72,4%, yang merupakan persentase terendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi, khususnya terkait disiplin dan komitmen kerja, belum sepenuhnya berjalan optimal di kalangan guru. Padahal, nilai-nilai organisasi Muhammadiyah yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan etos kerja Islami seharusnya menjadi pedoman utama dalam perilaku kerja guru untuk mendukung peningkatan kinerja.

Selanjutnya, pada indikator pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran, persentase jawaban setuju mencapai 79,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mampu memanfaatkan teknologi sebagai sarana pendukung pembelajaran, meskipun masih terdapat 20,7% guru yang belum optimal dalam aspek tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan tingkat kompetensi guru, khususnya dalam penguasaan teknologi pembelajaran, yang berpotensi memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar dan kinerja guru secara keseluruhan.

Pada indikator pelaksanaan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) sekolah, diperoleh persentase setuju tertinggi, yaitu 82,8%. Temuan ini mencerminkan bahwa guru pada umumnya telah memahami dan menjalankan aturan kerja yang berlaku. Kepatuhan terhadap SOP merupakan wujud nyata dari internalisasi nilai-nilai organisasi, seperti kepatuhan, profesionalisme, dan kerja sama, yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang terarah dan konsisten.

Sementara itu, pada indikator kompetensi guru dalam menjalankan tugas, persentase jawaban setuju tercatat sebesar 75,9%, dengan 24,1% guru menyatakan kurang setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas guru merasa memiliki kompetensi yang memadai, masih terdapat sebagian guru yang belum sepenuhnya percaya diri terhadap kemampuan profesionalnya. Kondisi tersebut menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan faktor krusial yang perlu mendapat perhatian serius, karena kompetensi yang belum optimal dapat menghambat pencapaian kinerja guru yang maksimal.

Berdasarkan keseluruhan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD Muhammadiyah 01 Jember dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai organisasi dan tingkat kompetensi guru yang bervariasi. Nilai-nilai organisasi yang telah diterapkan cukup baik belum sepenuhnya mampu menjamin kinerja optimal apabila tidak diimbangi dengan kompetensi guru yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara empiris pengaruh nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, sehingga dapat

diperoleh dasar ilmiah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kinerja Guru SMA MUHAMMADIYAH 3 JEMBER

No	Pernyataan Kuesioner	Setuju	Kurang Setuju	Jumlah	Persentase Setuju (%)
1	Saya menyelesaikan tugas administratif tepat waktu	21	6	27	77,8
2	Saya hadir tepat waktu dan mematuhi jam kerja	20	7	27	74,1
3	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran	22	5	27	81,5
4	Saya melaksanakan tugas sesuai SOP sekolah	23	4	27	85,2
5	Saya memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas	21	6	27	77,8

Sumber: Peneliti tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Jember, yang melibatkan 27 orang guru sebagai responden, dapat diketahui bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori baik, dengan persentase jawaban setuju yang relatif tinggi pada seluruh indikator. Pada indikator penyelesaian tugas administratif tepat waktu, persentase jawaban setuju mencapai 77,8%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah mampu mengelola tanggung jawab administratif secara efektif, meskipun masih terdapat sebagian guru yang mengalami kendala dalam aspek ketepatan waktu.

Pada indikator kedisiplinan kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja, persentase jawaban setuju tercatat sebesar 74,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi, khususnya terkait disiplin dan komitmen kerja, telah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Nilai-nilai organisasi Muhammadiyah yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan keteladanan seharusnya menjadi landasan utama perilaku kerja guru, terutama pada jenjang pendidikan menengah yang menuntut profesionalisme tinggi.

Selanjutnya, pada indikator pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran, persentase jawaban setuju mencapai 81,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas guru SMA Muhammadiyah 3 Jember telah memiliki kompetensi yang baik dalam memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran. Penguasaan teknologi tersebut mencerminkan kompetensi profesional guru yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman serta kebutuhan peserta didik, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Pada indikator pelaksanaan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) sekolah, diperoleh persentase jawaban setuju tertinggi, yaitu 85,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memahami dan melaksanakan aturan kerja yang berlaku secara konsisten. Kepatuhan terhadap SOP merupakan wujud internalisasi nilai-nilai organisasi,

seperti kepatuhan, profesionalisme, dan tanggung jawab, yang berperan penting dalam membentuk kinerja guru yang terarah dan sesuai dengan tujuan sekolah.

Sementara itu, pada indikator kompetensi guru dalam menjalankan tugas, persentase jawaban setuju tercatat sebesar 77,8%, dengan 22,2% guru menyatakan kurang setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas guru merasa memiliki kompetensi yang memadai, masih terdapat sebagian guru yang membutuhkan pengembangan kompetensi lebih lanjut. Hal ini menegaskan bahwa kompetensi guru tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, terutama dalam menghadapi tuntutan pembelajaran yang semakin kompleks pada jenjang SMA.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Jember dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai organisasi yang relatif kuat serta tingkat kompetensi guru yang cukup baik, namun masih memerlukan penguatan pada beberapa aspek. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih komprehensif untuk mengkaji secara empiris pengaruh nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi praktis dalam upaya peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan di lingkungan sekolah Muhammadiyah.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru di TK Yasmin Sumbersari, SD Muhammadiyah 01 Jember, dan SMAS Muhammadiyah 3 Jember, diperoleh gambaran bahwa kinerja guru secara umum telah menunjukkan kecenderungan yang positif. Hal ini tercermin dari dominannya jawaban setuju pada pernyataan yang berkaitan dengan ketepatan penyelesaian tugas administratif serta kedisiplinan kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja. Sebagian besar guru menyatakan telah berupaya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru memiliki kesadaran yang cukup baik terhadap pentingnya kedisiplinan dan tanggung jawab kerja sebagai bagian dari profesionalisme dalam dunia pendidikan.

Selanjutnya, pada aspek pemanfaatan teknologi informasi dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), hasil pra-survei juga menunjukkan dominasi jawaban setuju pada seluruh jenjang pendidikan, meskipun dengan tingkat persentase yang berbeda-beda. Mayoritas guru menyatakan telah memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung kegiatan pembelajaran maupun penyelesaian administrasi sekolah, serta berusaha melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil guru yang memberikan jawaban kurang setuju, yang mengindikasikan adanya kendala dalam penguasaan teknologi, keterbatasan pengalaman, maupun perbedaan tingkat pemahaman terhadap SOP sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi pemanfaatan teknologi dan kepatuhan terhadap SOP belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan merata di seluruh jenjang sekolah.

Pada aspek kompetensi guru, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai dirinya telah memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Meskipun demikian, variasi tingkat kompetensi antar guru masih terlihat, baik dalam kemampuan pedagogik, pengelolaan administrasi, maupun pemanfaatan teknologi informasi. Perbedaan tersebut berpotensi mempengaruhi konsistensi

kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, meskipun kinerja guru secara umum telah berada pada kategori baik, kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya penguatan nilai organisasi Muhammadiyah serta peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan agar kinerja dapat lebih optimal dan merata, sehingga mutu layanan pendidikan di TK Yasmin Sumbersari, SD Muhammadiyah 01 Jember, dan SMAS Muhammadiyah 3 Jember dapat terus ditingkatkan.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang relevan dalam konteks pendidikan, khususnya pada sekolah Muhammadiyah di Sumbersari yang memiliki karakteristik kelembagaan berbasis nilai keislaman modern. Penelitian sebelumnya sebagian besar dilakukan pada lembaga perbankan, perusahaan, atau organisasi umum sehingga belum menggambarkan secara komprehensif bagaimana nilai organisasi berperan dalam membentuk kinerja guru pada lembaga pendidikan keagamaan yang memiliki kekhasan budaya, norma, dan tujuan pembelajaran (Salih & Ahmed, 2019; Miao *et al.*, 2022; Rachman, 2022; Sulistiyani, 2022). Selain itu, belum terdapat penelitian terdahulu yang secara simultan menguji nilai organisasi dan kompetensi guru sebagai dua faktor utama dalam mempengaruhi kinerja pada konteks sekolah Muhammadiyah, padahal kompetensi guru merupakan unsur penting dalam menjamin mutu layanan pendidikan yang berkelanjutan. Novelty lainnya terletak pada upaya penelitian ini dalam menjawab celah temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa perubahan nilai organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga penelitian ini berkontribusi untuk menguji konsistensi penerapan nilai dan kompetensi guru sebagai prediktor kinerja dalam konteks pendidikan yang lebih stabil dan terstruktur (Nor Lailla, 2022). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja di sekolah Muhammadiyah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru merupakan dua unsur fundamental yang saling terkait dan berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Muhammadiyah. Ketidakselarasan dalam penerapan nilai maupun ketimpangan kompetensi berpotensi menurunkan kualitas layanan pendidikan dan menghambat pencapaian visi sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini secara ilmiah diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih terarah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di seluruh jenjang sekolah Muhammadiyah Sumbersari, Kabupaten Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dipahami bahwa kinerja guru di sekolah Muhammadiyah Sumbersari, Kabupaten Jember dipengaruhi oleh berbagai faktor, khususnya penerapan nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru. Nilai organisasi Muhammadiyah sebagai landasan budaya kerja diharapkan mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa penerapan nilai organisasi belum sepenuhnya berlangsung secara konsisten di seluruh jenjang sekolah, yang berdampak pada perbedaan etos kerja dan kinerja guru. Di sisi lain, kompetensi guru yang meliputi kemampuan administratif, pemanfaatan

teknologi informasi, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja juga menunjukkan variasi yang berpotensi memengaruhi kualitas layanan pendidikan.

Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji secara empiris sejauh mana nilai organisasi dan kompetensi guru berperan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah Muhammadiyah. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang jelas dan terukur mengenai permasalahan tersebut, maka dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah nilai-nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari, Kabupaten Jember?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari, Kabupaten Jember?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan antara nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari, Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh nilai-nilai organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari, Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari, Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh paling dominan antara nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari, Kabupaten Jember.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait hubungan antara nilai-nilai organisasi, kompetensi guru, dan kinerja guru. Temuan penelitian ini dapat memperkuat teori-teori mengenai budaya organisasi, kompetensi kerja, serta model peningkatan kinerja dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai keagamaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi pimpinan Sekolah Muhammadiyah Sumpalsari dalam merumuskan kebijakan penguatan budaya organisasi, peningkatan kompetensi guru, serta perbaikan sistem kerja agar kualitas layanan pendidikan dapat meningkat secara menyeluruh di semua jenjang sekolah (TK, SD, dan SMA).

#### **1.4.3 Kegunaan Kebijakan**

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu Persyarikatan Muhammadiyah sebagai lembaga induk dalam mengevaluasi konsistensi penerapan nilai organisasi di sekolah-sekolah Muhammadiyah serta merumuskan program pembinaan guru yang lebih terarah, terukur, dan selaras dengan visi pendidikan Muhammadiyah.