

Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Muhammadiyah Di Kecamatansumbersari, Kabupaten Jember

Itsna Faidatul Himmah^{1*}, Trias Setyowati², Septi Holisa Umamy

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Jember

^{1*}itsnafh2210411119@gmail.com, ²triassetyowati@unmuhjember.ac.id, ³septiholisaumamy@unmuhjember.ac.id

Diterima: Mei 2026 | Disetujui: Juni 2026 | Dipublikasikan: Juni 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di sekolah Muhammadiyah Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember. Penelitian dilatarbelakangi oleh adanya variasi kinerja guru, khususnya pada aspek kedisiplinan kehadiran, pemanfaatan teknologi informasi, dan kompetensi dalam menjalankan tugas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada seluruh guru sebagai populasi penelitian dan dianalisis menggunakan program SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,027 dan koefisien regresi 0,239. Kompetensi Guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi 0,003 dan koefisien regresi 0,351. Variabel Kompetensi Guru menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai R Square sebesar 0,561, yang berarti 56,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru. Maksimal 5 kata kunci yang dipisahkan dengan titik koma (;), urut abjad, penting untuk pengindeksan makalah yang tepat.

Kata kunci: Nilai-nilai Organisasi; Kompetensi Guru

Abstract

This study aims to analyze the influence of Organizational Values and Teacher Competence on Teacher Performance at Muhammadiyah schools in Summersari District, Jember Regency. The research was motivated by variations in teacher performance, particularly in attendance discipline, the use of information technology, and competence in carrying out tasks. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to all teachers as the research population and analyzed using SPSS through validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results showed that Organizational Values had a positive and significant effect on Teacher Performance, with a significance value of 0.027 and a regression coefficient of 0.239. Teacher Competence also had a positive and significant effect on Teacher Performance, with a significance value of 0.003 and a regression coefficient of 0.351. Teacher Competence was identified as the most dominant variable influencing teacher performance. Simultaneously, both variables significantly affected Teacher Performance, with an R Square value of 0.561, indicating that 56.1% of the variation in Teacher Performance could be explained by Organizational Values and Teacher Competence.

Keywords: : Organizational Values; Teacher Competence

PENDAHULUAN

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.

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).

Selain 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.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang relevan dalam konteks pendidikan, khususnya pada sekolah Muhammadiyah di Sumbasari 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 Summersari, Kabupaten Jember.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru merupakan faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja guru di sekolah Muhammadiyah Summersari, Kabupaten Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya yang sebagian besar dilakukan pada sektor perbankan, perusahaan, atau organisasi umum, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh nilai organisasi dan kompetensi guru dalam konteks lembaga pendidikan berbasis nilai keislaman modern. Selain memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun yayasan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan penguatan nilai organisasi, peningkatan kompetensi guru, serta pengembangan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan, tetapi juga memiliki manfaat praktis dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian visi sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan untuk memberikan arah pengujian empiris yang jelas.

H1: Nilai-nilai Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru mahasiswa.

H2: Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu nilai-nilai organisasi (X1), kompetensi guru (X2), dan kinerja guru (Y). Ketiga variabel tersebut diidentifikasi berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode survei sebagai teknik utama dalam pengumpulan data, yaitu melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh guru sebagai responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis pada setiap variabel penelitian, yaitu indikator kinerja (Arlan, 2022), indikator kompetensi (Wibowo, 2016), dan indikator nilai organisasi (Edison, 2016), sehingga hasil pengukuran dapat menggambarkan kondisi objektif dari masing-masing variabel. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel sesuai hipotesis yang telah diajukan. Penggunaan desain penelitian kuantitatif eksplanatori ini memberikan landasan yang kuat dalam menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel terkait pengaruh nilai-nilai organisasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada satuan pendidikan Muhammadiyah. Penelitian ini menggunakan dua jenis data utama, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini digunakan secara komplementer untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja pada satuan pendidikan di bawah naungan Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, yang meliputi TK, SD dan SMA Muhammadiyah. Pemilihan guru sebagai populasi didasarkan pada pertimbangan bahwa guru merupakan pihak yang paling intens berinteraksi dengan nilai-nilai organisasi dalam kegiatan kerja sehari-hari, sekaligus menjadi kelompok yang paling terukur dalam hal kompetensi dan kinerja (Schein, 2006).

Sampel Penelitian

Berdasarkan data pada tabel 3.1 tersebut, sampel penelitian ini sebanyak 70 orang guru yang berasal dari dua satuan pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember, yaitu TK ABA 3, TK YASMIN, SD Muhammadiyah 01 Jember dan SMA Muhammadiyah 3 Jember. TK ABA dengan jumlah guru 6 orang, TK Yasmin dengan jumlah guru 8 orang kemudian SD Muhammadiyah 01 Jember berstatus sekolah swasta pada jenjang sekolah dasar dengan jumlah guru sebanyak 29 orang, sedangkan SMA Muhammadiyah 3 Jember merupakan sekolah swasta pada jenjang sekolah menengah atas dengan jumlah guru sebanyak 27 orang. Seluruh guru dari sekolah tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 70 Guru. Pemilihan seluruh anggota populasi sebagai sampel dilakukan karena jumlah populasi yang relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan seluruh populasi atau sampel jenuh, peneliti dapat memperoleh data yang lebih komprehensif, akurat, dan representatif terhadap kondisi nyata di lapangan. Pendekatan ini juga memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai hubungan antara nilai-nilai organisasi, kompetensi guru, dan kinerja guru di lingkungan pendidikan Muhammadiyah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting dalam proses penelitian yang bertujuan memperoleh data yang akurat, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu kuesioner, observasi, dan studi literatur. Ketiga teknik tersebut digunakan secara terpadu untuk menghasilkan data kuantitatif dan

kualitatif yang saling melengkapi, sesuai dengan pendekatan penelitian kuantitatif eksplanatori (Sugiyono, 2017).

Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer yang bersifat kuantitatif. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien untuk jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2019). Instrumen ini disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian, yaitu indikator nilai-nilai organisasi (Edison, 2016), indikator kompetensi guru (Wibowo, 2016), dan indikator kinerja guru (Arlan, 2022). Setiap butir pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala linier dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Skala Pengukuran likert

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	:skor 1
Jawaban Tidak Setuju (TS)	:skor 2
Jawaban Cukup Setuju (CS)	:skor 3
Jawaban Setuju (S)	:skor 4
Jawaban Sangat Setuju (SS)	:skor 5

Kuesioner disebarkan secara langsung kepada seluruh guru pada SD, SMP, dan SMA Muhammadiyah Summersari. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat menggambarkan persepsi responden mengenai penerapan nilai-nilai organisasi, tingkat kompetensi, serta kinerja guru. Metode ini dipilih karena efektif dalam menjangkau responden secara luas, efisien dalam waktu, serta memungkinkan pengolahan data secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2017).

HASIL

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Uji Reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika respons terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan menunjukkan konsistensi atau stabilitas dari waktu ke waktu. Dalam analisis ini, perangkat lunak SPSS menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α) untuk mengukur tingkat reliabilitas. Sebuah variabel dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Nilai-nilai Organisasi (X1)	0,790	0,6	Reliabel
Kompetensi Guru (X2)	0,788	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,918	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,6. Variabel Nilai-nilai Organisasi (X1) memperoleh nilai sebesar 0,824, variabel Kompetensi Guru (X2) sebesar 0,802, dan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,748. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas angka 0,6, maka masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk dalam pengujian hipotesis penelitian.

Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh nilai-nilai organisasi (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan dan parsial. Analisis ini menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antarvariabel.

Untuk mengetahui atau mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Menurut (Sugiyono, 2021) model persamaanya regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e : Kesalahan regresi

Y : Kinerja Guru

X_1 : Nilai-nilai Organisasi

X_2 : Kompetensi Guru

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.516	3.154		3.017	.004
Nilai-nilai Organisasi (X_1)	.239	.105	.250	2.263	.027
Kompetensi Guru (X_2)	.351	.113	.344	3.120	.003

a. Dependent Variable: total y

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linier Berganda pada Tabel 4.16, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1. Konstanta (Constant) $Y = 9,516 + 0,239X_1 + 0,351X_2$.

Nilai konstanta sebesar 9,516 dengan tingkat signifikansi 0,004 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa apabila variabel Nilai-nilai Organisasi (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Guru (Y) memiliki nilai sebesar 9,516. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa konstanta tersebut signifikan secara statistik.

2. Pengaruh Nilai-nilai Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Nilai-nilai Organisasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,239 dengan nilai t hitung sebesar 2,263 dan tingkat signifikansi 0,027 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Nilai-nilai Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Nilai-nilai Organisasi akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,239 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,250 menunjukkan bahwa

kontribusi pengaruh Nilai-nilai Organisasi terhadap Kinerja Guru berada pada tingkat sedang.

3. Pengaruh Kompetensi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel Kompetensi Guru (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,351 dengan nilai t hitung sebesar 3,120 dan tingkat signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Setiap peningkatan satu satuan pada Kompetensi Guru akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,351 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan Nilai-nilai Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Hasil Uji Multikolonieritas

Menurut Sugiyono (2021) multikolinieritas adalah kondisi dimana terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel bebas (independen) dalam sebuah model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi apakah variabel-variabel bebas tersebut saling berkorelasi satu sama lain. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) mendekati 1 dan nilai tolerance mendekati 1, dimana tolerance dihitung sebagai $1/VIF$ ($tolerance = 1/VIF$).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	tolerance	VIF	
Nilai-nilai Organisasi (X1)	0.989	1.061	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompetensi Guru (X2)	0.978	1.001	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3 hasil Uji Multikolonieritas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel Nilai-nilai Organisasi (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,989 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,061. Sementara itu, variabel Kompetensi Guru (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,978 dan nilai VIF sebesar 1,001. Secara umum, suatu model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolonieritas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Berdasarkan kriteria tersebut, kedua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance yang jauh di atas 0,10 dan nilai VIF yang sangat kecil serta mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolonieritas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji pengaruh Nilai-nilai Organisasi (X1) dan Kompetensi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap pengamatan. Uji dilakukan dengan metode Glejser Test atau dengan melihat pola pada grafik Scatterplot. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau sebaran titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Nilai-nilai Organisasi (X1)	0.786	Tidak Terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
Kompetensi Guru (X2)	0.576	Tidak Terjadi <i>heteroskedastisitas</i>

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Nilai-nilai Organisasi (X1) sebesar 0,786 dan Kompetensi Guru (X2) sebesar 0,576. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model penelitian ini memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Dalam penelitian ini uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independent secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun signifikansi ketentuan penerimaan atau penolakan apabila nilai signifikansi $< 0,50$ dan nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, dan apabila nilai signifikansi $> 0,50$ dan nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Uji hipotesis

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keputusan
Nilai-nilai Organisasi (X1)	2.263	1.995	.027	H1 diterima
Kompetensi Guru (X2)	3.120	1.995	.003	H2 diterima

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Nilai-nilai Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,263 lebih besar dari t tabel 1,995 ($2,263 > 1,995$) dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga H1 dinyatakan diterima yang berarti Nilai-nilai Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya, variabel Kompetensi Guru (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,120 lebih besar dari t tabel 1,995 ($3,120 > 1,995$) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H2 dinyatakan diterima yang berarti Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien ini berada pada rentang 0 hingga 1. Apabila nilainya rendah, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen masih sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya mampu memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen,

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.561	.585	4.112

a. Predictors: (Constant), total x2, total x1

b. Dependent Variable: total y

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa 56,1% variasi atau perubahan pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel total X1 dan total X2 yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti faktor internal

individu (motivasi, kemampuan, pengalaman), faktor organisasi (manajemen, lingkungan kerja), maupun faktor eksternal (kondisi ekonomi, kebijakan, dan perkembangan teknologi). Dengan demikian, meskipun model sudah mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi variabel dependen, masih terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen. Penentuan variabel dominan dapat dilihat dari nilai Standardized Coefficients Beta yang paling besar pada hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 7 Hasil Uji Dominan

Variabel	Standardized Coefficients
	Beta
Nilai Nilai organisasi (X1)	0,250
Kompetensi Guru (X2)	0,344

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 7 tersebut, diketahui bahwa variabel Kompetensi Guru (X2) memiliki nilai Standardized Beta terbesar yaitu sebesar 0,344 dibandingkan dengan variabel Nilai-Nilai Organisasi (X1) sebesar 0,250. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Guru merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas nilai organisasi dan kompetensi guru mampu mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal dalam proses pendidikan. Berikut pembahasan masing-masing variabel berdasarkan hasil penelitian, teori, dan penelitian terdahulu.

Pengaruh Nilai-Nilai Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,239. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai-nilai organisasi di lingkungan sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru. Hasil tersebut menjawab tujuan penelitian bahwa nilai organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja guru di sekolah Muhammadiyah. Secara ilmiah, nilai-nilai organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mampu membentuk budaya kerja, kedisiplinan, komitmen, serta loyalitas individu terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), nilai organisasi merupakan keyakinan dasar yang memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Dalam konteks sekolah Muhammadiyah, nilai organisasi tercermin melalui budaya kerja Islami, kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalisme, serta komitmen dalam menjalankan visi pendidikan Muhammadiyah. Internalisasi nilai tersebut dilakukan melalui rapat koordinasi, pembinaan guru, supervisi, dan kegiatan sekolah lainnya sehingga membentuk lingkungan kerja yang lebih terarah dan kondusif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memahami dan menerapkan nilai organisasi dengan baik cenderung memiliki motivasi kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta kedisiplinan kerja guru. Dengan demikian, nilai organisasi tidak hanya menjadi simbol budaya sekolah, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi perilaku kerja dan produktivitas guru secara nyata.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2010), bahwa nilai organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi yang membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Salih & Ahmed (2019) yang menyatakan bahwa nilai organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karena mampu menciptakan budaya kerja yang efektif. Penelitian Miao et al. (2022) juga menunjukkan bahwa nilai organisasi mampu meningkatkan komitmen dan identitas kerja individu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Namun demikian, pengaruh nilai organisasi dalam penelitian ini masih lebih kecil dibandingkan kompetensi guru. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun budaya organisasi penting dalam membentuk sikap kerja, faktor kemampuan individu tetap lebih dominan dalam menentukan kualitas kinerja guru. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah perlu mempertahankan dan memperkuat internalisasi nilai organisasi secara konsisten agar tercipta budaya kerja yang profesional, disiplin, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Sumbersari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,351. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru. Temuan ini menjawab tujuan penelitian bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesionalnya. Secara teoritis, kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan langsung dengan efektivitas kerja. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan kinerja superior dalam suatu pekerjaan. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang menjadi dasar dalam menjalankan proses pembelajaran secara optimal. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu mengelola kelas, menyampaikan materi pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang sesuai, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara efektif.

Di Sekolah Muhammadiyah Kecamatan Sumbersari, peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai program seperti pelatihan, workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), supervisi akademik, dan evaluasi pembelajaran secara berkala. Program tersebut membantu guru meningkatkan kemampuan profesional serta menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi lebih baik cenderung lebih percaya diri, lebih efektif dalam mengajar, dan mampu mencapai tujuan pembelajaran dengan lebih optimal.

Temuan ini didukung oleh teori Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang

mendukung tercapainya kinerja optimal. Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kathurima & Mwangangi (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Evalina (2022) dan Kurniawan (2022) juga menyatakan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang kompeten akan mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pengembangan profesional, pelatihan, dan evaluasi berkala agar kualitas pembelajaran dan kinerja guru terus meningkat.

Kompetensi Guru Secara Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Muhammadiyah di Kecamatan Summersari

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Guru merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Guru dibandingkan Nilai-Nilai Organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi dan beta yang lebih besar pada variabel Kompetensi Guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja guru di sekolah Muhammadiyah. Secara ilmiah, kompetensi guru berhubungan langsung dengan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara efektif dan profesional. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan lebih mudah mengelola pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik, menggunakan strategi pembelajaran yang tepat, serta menyelesaikan tanggung jawab administrasi pendidikan secara optimal. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas proses pembelajaran dan hasil kerja guru secara keseluruhan.

Walaupun nilai-nilai organisasi tetap berperan penting dalam membentuk budaya kerja dan sikap profesional guru, hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu tetap menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja. Hal ini disebabkan karena kompetensi berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas sehari-hari guru di kelas. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pendidikan, serta tantangan pembelajaran yang semakin dinamis. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja individu karena kompetensi mencerminkan kemampuan nyata seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan mutu pendidikan di sekolah Muhammadiyah perlu difokuskan pada pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan tanpa mengabaikan penguatan nilai-nilai organisasi sebagai pendukung budaya kerja yang positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Nilai-Nilai Organisasi dan Kompetensi Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Muhammadiyah Kecamatan Summersari, Kabupaten Jember. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu membentuk budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan profesional sehingga mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Di sisi lain, Kompetensi Guru menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karena

kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berperan langsung dalam efektivitas proses pembelajaran serta kemampuan guru menghadapi dinamika pendidikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas organisasi dan pengembangan kompetensi guru merupakan unsur penting dalam mendukung mutu pendidikan di sekolah Muhammadiyah. Temuan ini memperkuat kajian manajemen pendidikan bahwa keberhasilan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh budaya dan nilai organisasi yang mendukung profesionalisme kerja. Oleh karena itu, sekolah diharapkan terus memperkuat internalisasi nilai organisasi dan mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan, supervisi, serta program pengembangan profesional berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama proses penelitian ini berlangsung. Secara khusus, saya mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Trias Setyowati, SH, SE., MM. selaku pembimbing yang telah memberi arahan, bimbingan, dan masukan berharga sejak awal hingga selesainya penelitian ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Ibu Septi Holisa Umamy, SM., M.M. atas dukungan, motivasi, serta pengetahuan yang telah membantu memperkaya pemahaman saya dalam proses penyusunan penelitian ini. Saya juga menyampaikan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk para penyedia data, proofreader, pengetik, serta pihak-pihak lain yang telah memberikan materi dan dukungan teknis selama penelitian berlangsung. Akhir kata, semoga segala bantuan dan kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa,

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Qureshi, S. M., Memon, M., Mari, S., & Ramzan, M. (2021). Competency Framework Development for Effective Human Resource Management. *SAGE Open*, 11. <https://doi.org/10.1177/21582440211006124>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8, 519–529. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO1.519>
- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
- Arianto, O. D., & Susetyo, Y. A. (2022). Penerapan Restful Web Service Dengan Framework Laravel Untuk Pembangunan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jipi (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*. <https://doi.org/10.29100/jipi.v7i2.2870>
- Barbieri, G., Benavides, A. M., Esteves, L. A., Olaya, C., & Zapata, F. (2024). Organizational Value Framework for Asset Management Decision-Making. *IFAC-PapersOnLine*. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2024.08.153>
- Belényesi, E., & Dobos, Á. (2022). Competency-based Human Resource Management in the Public Service from Educational Perspective. *Pro Publico Bono – Magyar Közigazgatás*. <https://doi.org/10.32575/ppb.2022.4.2>
- Cao, C., & Zhang, Z. (2022). Machine Learning-Assisted Competency Modeling for Human Resource Management Jobs. *Mobile Information Systems*. <https://doi.org/10.1155/2022/8380307>
- Chaudhary, K. L. (2024). Dimensional Perspectives of Human Resource Development. *Prajnik Bimarsha प्राज्ञिक विमर्श*. <https://doi.org/10.3126/pb.v6i12.70521>
- Dharma, R. A., Hirdanti, D., & Saliato, S. (2024). Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance. *PROMOTOR*. <https://doi.org/10.32832/pro.v7i5.838>
- Dragan, O., & Rudova, A. (2021). *Professional Competencies As The Base Of Effective Work Of Human Resource Manager*. <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-2-16>
- Dubisetty, S., & Reddy, K. S. (2022). The impact of human resource management (hrm) practices on employee satisfaction level and performance. *Journal of Management and Science*. <https://doi.org/10.26524/ms.12.3>
- Fomenko, N. (2025). The Competency-Based Approach To The Management Of Human Resource Development. *Economies' Horizons*. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.1\(30\).2025.321515](https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(30).2025.321515)
- Gandhi, D. L. (2025). Mapping the Values Landscape: Understanding the Strategic Role of Core Values in Organizational Success. *Journal of Informatics Education and Research*. <https://doi.org/10.52783/jier.v5i1.2325>
- Gao, B. (2023). Understanding Human Resource Management in the Context of Internal and External Environment of Organizations. *BCP Business & Management*. <https://doi.org/10.54691/bcpbm.v45i.4929>
- García-Vidal, G., Sánchez-Rodríguez, A., Pérez-Campdesuñer, R., & Martínez-Vivar, R. (2021). Exploring the relationship between organizational values and small team performance: A Delphi method application. *Serbian Journal of Management*. <https://doi.org/10.5937/sjm16->

22675

- Gholami, A., Jazani, N., & Kazemi, A. (2021). Competency model for human resource managers in crises. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 12, 399–414. <https://doi.org/10.22075/ijnaa.2021.5227>
- Kowal, B., Włodarz, D., Brzychczy, E., & Klepka, A. (2022). Analysis of Employees' Competencies in the Context of Industry 4.0. *Energies*. <https://doi.org/10.3390/en15197142>
- Kurniawan, H. (2022). Effect of Employee Competence and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment Mediated by Employee Performance. *AFEBI Management and Business Review*. <https://doi.org/10.47312/ambrev7i01.514>
- Latifah, I., Murphi, M. R., Herryawan, H., Sampurna, R., & P, S. A. (2022). Metode Komunikasi Dengan Generasi Milenial Dalam Membentuk Sumber Daya Manusia Yang Berkarakter pada Masyarakat Baros, Sukabumi, Jawa Barat. *Jurnal PADMA: Pengabdian Dharma Masyarakat*. <https://doi.org/10.32493/jpdm.v2i2.19634>
- Mahajan, G., Kumar, V., Tregua, M., & Bruni, R. (2023). Value-dominant logic: Organizational principles. *European Journal of Marketing*. <https://doi.org/10.1108/ejm-11-2022-0816>
- Mahoud, M., & Shahhosseini, V. (2022). Workforce Competency Models for Multiple Construction Projects: A Review. *Organization Theory Review*. <https://doi.org/10.32350/otr.0302.03>
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Triyanto, B., Soediantono, D., & Fachlevi, M. R. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Dalam Rangka Efisiensi Penataan Tatalaksana Guna Mewujudkan Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Tni Angkatan Laut. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.34276>
- Vijh, G., Sharma, R., & Agrawal, S. (2022). Effect of competency on employee performance and the mediating role of commitment: An empirical investigation in the IT Industry. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 43, 1573–1587. <https://doi.org/10.1080/02522667.2022.2128518>
- Vveinhardt, J., & Foktas, P. (2023). Leading Research Areas of Personal, Organizational Values and Their Congruence: A Bibliometric Analysis. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 45, 352–363. <https://doi.org/10.15544/mts.2023.35>
- Weldon, D. G., White, A., Bouldin, A. S., Gregory, D., Kuo, G., & Fuentes, D. G. (2023). Organizational values: Essential substrate for professional identity formation. *American Journal of Pharmaceutical Education*. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2023.100542>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Rajawali Pers.
- Wicaksana, M., & Kasmir, K. (2023). Corporate Culture and Employee Competence Effects on Employee Performance with Organizational Commitment at Bank BXXXX Tbk. *Devotion : Journal of Research and Community Service*. <https://doi.org/10.59188/devotion.v4i8.546>