



## **Pengaruh kompetensi, pelatihan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kampar Timur**

### ***The influence of competence, training, and organizational citizenship behavior on teacher performance at SMA Negeri 1 Kampar Timur***

**Mayang Sapitri\*, Kurniawaty Fitri, Mida Aprilina Tarigan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kampar Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari seluruh guru SMA Negeri 1 Kampar Timur, berjumlah 59 orang. Sampel penelitian diambil dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu 59 responden, dengan jumlah siswa sebanyak 995 orang dan status akreditasi sekolah adalah sangat baik. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Pengolahan data dibantu oleh perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan koefisien determinan ( $R^2$ ), ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,8% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Pelatihan, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Guru

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of Competence, Training, and Organizational Citizenship Behavior on Teacher Performance SMA Negeri 1 Kampar Timur. This study uses a quantitative approach with a population consisting of all teachers of SMA Negeri 1 Kampar Timur, totaling 59 people. The research sample was obtained using the saturated sampling method, so the entire population was sampled: 59 respondents from a total of 995 students. The school's accreditation status is excellent. Data analysis in this research was conducted using descriptive statistics, data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. Data processing is performed using SPSS version 20. The results of this study indicate that competence, training, and organizational citizenship behavior have a positive and significant influence on teacher performance, both partially and simultaneously. Based on the coefficient of determination ( $R^2$ ), the three independent variables together account for 46.8% of the variance in the dependent variable. In contrast, the remaining 53.2% is influenced by other variables not included in the study.*

**Keywords:** Competence, Training, *Organizational Citizenship Behavior*, Teacher Performance

#### **Histori Artikel:**

Diterima 1 Oktober 2025, Direvisi 1 Desember 2025, Disetujui 4 Desember 2025, Dipublikasi 5 Desember 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

mayang25112003@gmail.com

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.894>

## PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia terus menjadi perhatian utama dan penting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Peran sumber daya manusia semakin krusial karena tantangan kompetensi semakin meluas, bukan hanya di sektor swasta, tetapi juga di organisasi publik yang menyediakan layanan penting bagi masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi anggotanya dalam mencapai tujuan. Ini menunjukkan bahwa kelangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh manusia sebagai sumber daya potensial. Sebuah organisasi agar mampu bersaing di era seperti sekarang ini memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten untuk memajukan mutu dan kualitas organisasi sehingga tujuan utama organisasi tersebut tercapai.

Organisasi formal adalah sebuah organisasi yang dibentuk atau berdiri dengan adanya peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar sah secara hukum. Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Salah satu contoh organisasi formal adalah sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting dalam membangun moral individu sejak dini selain faktor yang paling utama yakni keluarga.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir kritis, kreativitas, terampil komunikasi, dan adaptabilitas yang tinggi. Sehingga mampu berinovasi, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi positif dalam berbagai aspek kehidupan. Sekolah yang berhasil memiliki kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuannya adalah sekolah yang tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga mendukung pengembangan karakter, keterampilan sosial, serta pembentukan mental yang tangguh. Lingkungan sekolah yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pemecahan masalah menciptakan siswa yang percaya diri dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program ataupun kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, visi, serta tujuan organisasi (Masrohatin, 2022). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah pencapaian yang dihasilkan ketika individu-individu serta sumber daya lainnya dalam organisasi bekerja sama untuk mencapai hasil akhir, sesuai dengan tingkat kualitas dan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Ini menyoroti bahwa penilaian kinerja didasarkan pada standar atau kriteria tertentu yang relevan dengan peran atau pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan mencerminkan aktivitas dan hasil kerja karyawan, serta cara mereka menyelesaikan tugasnya.

Kinerja guru SMA Negeri 1 Kampar timur menunjukkan fluktuasi, Kondisi ini mencerminkan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang mungkin tidak berjalan optimal sehingga berdampak pada kinerja guru. Penilaian rata-rata kinerja guru paling rendah terjadi pada tahun ajaran 2021/2022 dengan nilai rata-rata 86,33%. Penilaian kinerja guru yang tertinggi terjadi pada tahun 2022/2023 dengan rata-rata nilai 89,67%. Hal ini menunjukkan belum ada rata-rata kinerja yang mencapai kategori sangat baik yaitu 91% sampai dengan 100%, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009. Kegiatan pembelajaran akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien apabila didukung dengan guru yang memiliki kompetensi yang baik pula. Guru sebagai pendidik diharapkan mampu melaksanakan tugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, dan menilai hasil belajar peserta didik dan sangat berpengaruh dengan prestasi belajar siswa. Sehingga faktor kompetensi atau kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya juga sangat mempengaruhi kinerja.

Latar belakang pendidikan salah satu kompetensi yang mempengaruhi kinerja guru, pendidikan dan kesesuaian dengan mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru merupakan hal

penting dalam menunjang efektivitas kinerja guru. Selain itu, hal tersebut juga menjadi gambaran untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh para guru. Terdapat guru yang memiliki latar belakang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan yang tidak sesuai. Sebanyak 56 guru memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan, Sementara itu, sebanyak 23 guru memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, meskipun sebagian lainnya telah mengajar sesuai dengan bidang keahliannya. Ketidaksesuaian antara kualifikasi akademik dan mata pelajaran yang diajarkan tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pembelajaran, karena tidak semua guru memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang yang diampunya.

Selain kompetensi guru faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah pelatihan. Menurut Sahir *et al* (2023) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta membentuk sikap para pegawai. Dengan demikian guru mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien sesuai dengan harapan. Melalui pelatihan kinerja guru dapat ditingkatkan, sehingga dapat lebih baik dalam mengembangkan sumber daya manusia. Meskipun kompetensi pada dasarnya adalah faktor bawaan dari individu, sekolah memiliki peran dalam memberikan pengembangan dan pembinaan. Program pengembangan keprofesian berkelanjutan, yang dikenal sebagai program diklat guru, merupakan upaya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Ditjen GTK (direktorat jenderal guru dan tenaga kependidikan). Dengan adanya Peraturan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 56 Tahun 2022, yang memberikan pedoman penerapan Kurikulum Merdeka sebagai upaya pemulihan pembelajaran dan penyempurnaan dari Kurikulum 2013 (K13). Para guru didorong untuk mengikuti pelatihan mandiri yang tersedia melalui platform digital seperti Merdeka Mengajar. Guru SMA Negeri 1 Kamapr Timur hanya sebagian yang sudah melakukan login dan menonton video. Selain itu, hasil kelulusan guru dalam posttest maupun kelulusan topik juga belum mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar (PMM), baik dari sisi partisipasi maupun pencapaian hasil belajar, sehingga diperlukan upaya monitoring secara berkelanjutan agar seluruh guru dapat terlibat aktif dan memperoleh hasil yang optimal.

Guru diharapkan dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja dan berkontribusi pada pembangunan nasional melalui peserta didik. Menurut Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Menurut Titisari (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. OCB yang dimiliki guru sangat berpengaruh pada partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sehingga mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga mendorong guru untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung lingkungan kerja yang positif, dengan adanya peningkatan keterampilan dan perilaku positif ini, kinerja guru akan meningkat, baik dalam mengajar maupun mengelola kelas, yang pada akhirnya akan berdampak baik pada kualitas pendidikan. Peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 32 responden yang merupakan Guru SMA Negeri 1 Kmapar Timur masih kurangnya sikap tolong menolong, masih terdapat guru yang tidak disiplin dan sikap toleransi yang belum menyeluruh dilakukan oleh guru. Sehingga perilaku *organizational citizenship behavior* ini berhubungan dengan kinerja guru, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai bila didukung dengan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi dari para guru. Penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kompetensi, pelatihan, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru, tetapi dilakukan di sekolah yang

berbeda sehingga belum tentu sesuai dengan kondisi SMA Negeri 1 Kampar Timur. Selain itu, ketiga variabel tersebut jarang diteliti secara bersamaan, dan hasil studi sebelumnya juga belum konsisten, terutama terkait pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena dinilai relevan untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja guru. Penelitian ini melibatkan satu variabel dependen, yaitu kinerja guru, serta tiga variabel independen: kompetensi, pelatihan dan *organizational citizenship behavior*.

Menurut Sugiyono (2017), definisi populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMA Negeri 1 Kampar Timur berjumlah 59 guru. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat sehingga data yang diperoleh benar-benar representative. Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau metode sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu seluruh Guru SMA Negeri 1 kampar Timur yang berjumlah 59 Guru seperti pada populasi penelitian.

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. (Supardi, 2016)	1. Perencanaan program Kegiatan Pembelajaran. 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi/penilaian hasil pembelajaran. (Depdiknas, 2008)	Ordinal
Kompetensi ( $X_1$ )	Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan keprofesionalan". (UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Konsep diri 4. Sifat 5. Motif (Moeheriono, 2014)	Ordinal
Pelatihan ( $X_2$ )	Kegiatan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan memperbaiki sikap, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan. (Sahir et al., 2023)	1. Lama pelatihan 2. Relevansi 3. Instruktur 4. Materi 5. Metode (Departemen Pendidikan Nasional 2009) dan (Mangkunegara, 2017)	Ordinal

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Organizational Citizenship Behavior (X<sub>3</sub>)</i> .	Tindakan yang muncul bukan karena adanya imbalan, akan tetapi lahir dengan sendirinya dimana pegawai ikhlas membantu secara sukarela tanpa paksaan ataupun tuntutan tugasnya membantu organisasi dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. (Ashlan & Akmaluddin, 2022)	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> (Naway, 2018)	Ordinal

Dalam penelitian ini, data yang dimanfaatkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi utama yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, tanpa perantara pihak lain. Informasi tersebut dikumpulkan langsung dari responden melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Dengan kata lain, data primer berasal dari jawaban atau tanggapan responden yang menjadi objek penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber tidak langsung, seperti bahan bacaan dan referensi lain yang relevan. Data ini dikumpulkan dengan cara menelaah literatur, buku, artikel ilmiah, dokumen perusahaan, serta sumber tertulis lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder mencakup buku referensi, e-book, dan artikel yang mendukung kajian teoritis yang digunakan. Proses pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 20. Instrumen utama yang dipakai untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan. Penyusunan kuesioner tersebut didasarkan pada landasan teori yang telah dikaji secara mendalam sebelumnya. Teori tersebut kemudian dijabarkan ke dalam indikator-indikator penelitian, yang selanjutnya dirumuskan menjadi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 59 Guru SMA Negeri 1 Kampar Timur. Informasi identitas responden mencakup inisial jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Laki-laki	12	20%
2.	Perempuan	47	80%
	<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: SMA Negeri 1 Kampar Timur

Pada Tabel 2 bahwa dari 59 responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa responden guru SMA Negeri 1 Kampar Timur didominasi berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 80% atau 47 guru dan responden laki-laki sebanyak 20% atau 12 guru. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut didominasi oleh perempuan. Secara umum, perempuan dikenal memiliki tingkat kepedulian dan empati sosial yang lebih tinggi, sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku sukarela (*organizational citizenship behavior*) di lingkungan kerja. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	26 - 36 Tahun	27	46%
2.	37 - 47 Tahun	13	22%
3.	> 47 Tahun	19	32%
	<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: SMA Negeri 1 Kampar Timur

Berdasarkan usia, usia 26–36 tahun, yaitu sebanyak 27 Selanjutnya, guru yang berusia 37–47 tahun berjumlah 13 orang dan yang berusia 48 tahun ke atas sebanyak 19 orang. Dengan demikian, mayoritas guru di sekolah ini tergolong usia muda. Guru pada kelompok usia tersebut biasanya lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan lebih antusias dalam mengikuti pelatihan. Kondisi ini menjadi potensi yang baik dalam penerapan pembelajaran berbasis teknologi di sekolah. Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Strata 1 (S1)	50	85%
2.	Strata 2 (S2)	9	15%
	<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: SMA Negeri 1 Kampar Timur

Berdasarkan latar belakang pendidikan Strata 1, yaitu sebanyak 50 orang, sedangkan yang memiliki pendidikan Strata 2 berjumlah 9 orang. Dominasi pendidikan S1 ini mencerminkan bahwa kualifikasi formal guru telah memenuhi standar minimal yang berlaku di dunia pendidikan. Namun, peningkatan kompetensi tetap perlu dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan lanjutan agar kualitas pembelajaran dapat terus ditingkatkan. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	1 - 5 Tahun	9	15%
2.	6 - 10 Tahun	19	32%
3.	> 10 Tahun	31	53%
	<b>Jumlah</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

Sumber: SMA Negeri 1 Kampar Timur

Berdasarkan masa kerja, guru dengan pengalaman lebih dari 10 tahun mendominasi jumlah responden, yakni sebanyak 31 orang. Guru dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 19 orang, sedangkan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Masa kerja yang lama umumnya berkaitan dengan tingkat kematangan profesional yang lebih baik, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner dapat mengukur data secara tepat dan sah. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan melalui SPSS 20 dengan melihat  $r$  hitung dan  $r$  tabel pada  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Keterangan
Y	Y1	0,256	0,845	Valid
	Y2		0,817	Valid
	Y3		0,936	Valid
X1	X1.1	0,256	0,676	Valid
	X1.2		0,711	Valid
	X1.3		0,800	Valid
	X1.4		0,696	Valid
	X1.5		0,728	Valid
X2	X2.1	0,256	0,721	Valid
	X2.2		0,718	Valid
	X2.3		0,610	Valid
	X2.4		0,669	Valid
	X2.5		0,742	Valid
X3	X3.1	0,256	0,759	Valid
	X3.2		0,775	Valid
	X3.3		0,844	Valid
	X3.4		0,731	Valid
	X3.5		0,689	Valid

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada tiap variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang melebihi  $r$  tabel. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi instrumen pengukuran. Suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* yang diperoleh melebihi batas minimal yaitu 0,60.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	3	0,834	> 0,6	Reliabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	5	0,765	> 0,6	Reliabel
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	5	0,720	> 0,6	Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (X <sub>3</sub> )	5	0,812	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 20 yang tercantum pada Tabel 7 diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0,60 untuk setiap variabel sehingga dinyatakan sebagai instrumen yang reliabel.

## Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual pada analisis regresi terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu asumsi utama dalam regresi. Normalitas diuji menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov di SPSS, dengan kriteria signifikan jika nilai asymp.sig lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018). Selain itu, normalitas juga dapat dievaluasi melalui grafik PP plot, di mana residual dianggap normal jika titik-titik mengikuti garis diagonal.

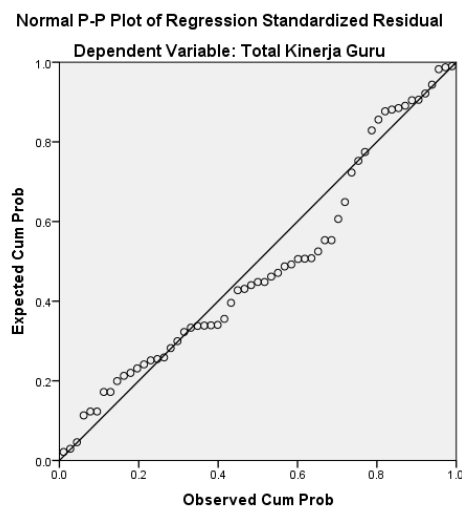
**Tabel 8.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.36465677
	Absolute	.140
Most Extreme Differences	Positive	.140
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,196 > 0,05$ , menunjukkan bahwa nilai residual terstandarisasi tersebar secara normal.



**Gambar 1.** P-P Plot

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas melalui P-P Plot, di mana titik-titik data terlihat mendekati dan mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen. Masalah ini muncul jika hubungan antar variabel terlalu tinggi atau terlalu rendah, terutama saat menggunakan lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2018). Indikator yang digunakan adalah nilai tolerance dan VIF, jika tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas.

**Tabel 9.** Hasil Uji multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

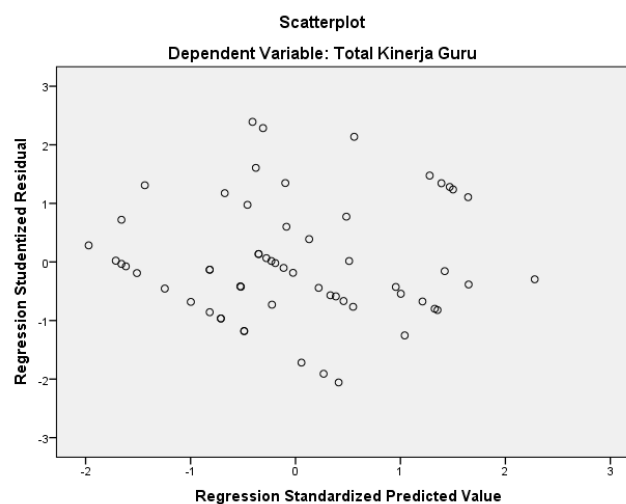
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	.634	1.578
1 Pelatihan	.624	1.604
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.686	1.457

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh nilai Tolerance melebihi 0,1 dan VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung multikolinieritas. Artinya, variabel bebas tidak saling berkorelasi tinggi dan dapat menjelaskan variabel terikat secara independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada tidaknya perbedaan varians residual antar observasi. Jika varians residual seragam disebut homoskedastisitas, dan sebaliknya disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan metode scatterplot untuk pengujian tersebut dengan hasil sebagai berikut:



**Gambar 2.** Hasil Uji Scatterplot

Gambar 2 memperlihatkan scatterplot dengan distribusi titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus di sekitar sumbu Y pada nilai 0. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.382	1.499		.255	.800
1 Kompetensi	.193	.090	.259	2.155	.036
Pelatihan	.243	.090	.329	2.713	.009
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	.200	.087	.266	2.301	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 10 dapat diuraikan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru} = 0,382 + 0,193 X_1 + 0,243 X_2 + 0,200 X_3 + e$$

Persamaan regresi dapat menjelaskan bagaimana bentuk pengaruh dari setiap variabel independen pada variabel dependen, interpretasi yang dapat dijelaskan dari model regresi yang terbentuk diatas:

1. Konstanta (a) sebesar 0,382 artinya apabila semua variabel independen Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Organizational Citizenship Behavior (X<sub>3</sub>) dianggap konstan (bernilai nol), maka Kinerja Guru (Y) akan bernilai sebesar 0,382.
2. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X<sub>1</sub>) 0,193 artinya adalah bahwa apabila Kompetensi (X<sub>1</sub>) meningkat, maka Kinerja Guru (Y) juga akan meningkat sebesar 0,193 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
3. Nilai koefisien regresi Pelatihan (X<sub>2</sub>) 0,243 artinya adalah bahwa apabila Pelatihan (X<sub>2</sub>) meningkat, maka Kinerja Guru (Y) juga akan meningkat sebesar 0,243 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
4. Nilai koefisien regresi Organizational Citizenship Behavior (X<sub>3</sub>) 0,200 artinya adalah bahwa apabila Organizational Citizenship Behavior (X<sub>3</sub>) meningkat, maka Kinerja Guru (Y) juga akan meningkat sebesar 0,200 dengan asumsi variabel yang lain bernilai konstan (*ceteris paribus*).
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi propabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini menunjukkan sejauh mana satu variabel bebas secara individu memengaruhi variabel terikat, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 11.** Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.382	1.499		.255	.800
1 Kompetensi	.193	.090	.259	2.155	.036
Pelatihan	.243	.090	.329	2.713	.009
Organizational Citizenship Behavior	.200	.087	.266	2.301	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 11, Dari tabel diatas dapat diketahui hasil uji t, maka dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t<sub>tabel</sub> dengan persamaan sebagai berikut:  $t_{tabel} = a ; n - k - 1 = 0,05 ; 59 - 3 - 1 = 1,673$

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t<sub>hitung</sub> variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) sendiri sebesar (2,155) > t<sub>tabel</sub> (1,673) dengan signifikansi (0,036) < (0,05). Artinya adalah bahwa Kompetensi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Nilai t<sub>hitung</sub> variabel Pelatihan (X<sub>2</sub>) sendiri sebesar (2,713) > t<sub>tabel</sub> (1,673) dengan signifikansi (0,009) < (0,05). Artinya adalah bahwa Pelatihan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_3$ ) sendiri sebesar  $(2,301) > t_{tabel} (1,673)$  dengan signifikansi  $(0,025) < (0,05)$ . Artinya adalah bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), Uji F digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan signifikansi 0,05, hasil uji dinyatakan signifikan jika nilai  $p < 0,05$ , yang berarti model yang diajukan dalam penelitian ini telah fit. Hasil Uji F dalam penelitian akan ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 12.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106.089	3	35.363	18.007	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	108.013	55	1.964		
Total	214.102	58			

a. Predictors: (Constant) Kompetensi, Pelatihan, OCB

Dari tabel 12 diatas dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 18.007 dengan signifikansi 0,000  $F_{tabel}$  dapat diperoleh sebagai berikut:  $F_{tabel} = n - k - 1; k, = 59 - 3 - 1; 3 = 2,77$

Dengan demikian diketahui  $F_{hitung} (18,007) > F_{tabel} (2,77)$  dengan sig.  $(0,000) < (0,05)$ . Artinya adalah bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018), pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai  $R^2$  berada antara 0 sampai 1; nilai 0 menunjukkan tanpa pengaruh, sedangkan nilai 1 mencerminkan pengaruh penuh. Tabel berikut menyajikan hasil uji dalam model regresi ini.

**Table 13.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.468	1.401

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, OCB

Dari tabel 13 diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,468. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) adalah sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Mengajar sesuai dengan keterampilan yang dimiliki guru merupakan salah satu indikator penting dalam menunjukkan pelaksanaan tugas secara profesional. Hal ini mencerminkan bahwa guru tidak hanya menjalankan kewajiban mengajar, tetapi juga mampu mengaplikasikan pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan yang relevan dengan mata pelajaran yang diampu. Dengan demikian, proses pembelajaran menjadi lebih efektif, terarah bagi peserta didik. Selain itu, penerapan keterampilan yang dimiliki juga menunjukkan komitmen guru dalam menjalankan

profesinya dengan penuh tanggung jawab, namun masih ada yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah, dikarenakan masih terdapat beberapa guru yang tidak memanfaatkan setiap informasi yang diterima untuk mendukung pekerjaan sehingga menghambat efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan sekolah. Kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki keterampilan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik cenderung lebih terarah dalam merencanakan pembelajaran, mampu memecahkan masalah di kelas, serta menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, guru yang kompetensinya belum optimal cenderung mengalami kesulitan dalam memanfaatkan informasi, teknologi, atau metode pembelajaran yang tersedia. Hal ini menghambat efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi guru perlu menjadi prioritas melalui pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta dukungan dari kepala sekolah agar kinerja guru dapat meningkat secara konsisten.

Pendapat ini didukung oleh penelitian dari (Ivana et al., 2025) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Strada Daan Mogot Tangerang. Artinya, bahwa semakin meningkat kompetensi maka kinerja guru akan semakin baik dan meningkat. Kemudian didukung oleh penelitian dari (Ratnasari & Ahsani, 2025) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kampar Timur.

## 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Instruktur yang menguasai materi dengan baik, akan menyampaikan materi secara sistematis, jelas, dan mudah dipahami oleh peserta. Kemampuan instruktur dalam mengelola materi pelatihan tidak hanya memudahkan guru dalam memahami konsep yang diajarkan, tetapi juga mendorong terciptanya proses transfer ilmu yang efektif. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta kualitas mengajar guru di kelas, karena materi yang diperoleh dapat langsung diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi instruktur menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru.

Pendapat ini didukung oleh teori *human capital* (Becker, 1964) bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan kompetensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, sekolah perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan perkembangan teknologi. Berdasarkan hasil penelitian Suwarga & Resmiati, (2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK CBT tambun selatan ditandai dengan nilai pengaruhnya 45,24%. Kemudian didukung oleh penelitian dari Zulfahmi et al., (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Bangkinang Kota dengan nilai pengaruhnya 81,4% yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh besar karena guru memperoleh pengetahuan baru, peningkatan kemampuan pedagogis, serta kompetensi teknologi yang relevan dengan kebutuhan pembelajaran modern. Pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan guru terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri dan efektivitas mereka dalam mengajar, Jika dibandingkan dengan sekolah lain, tingkat pengaruh pelatihan memang bervariasi, namun secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara kualitas pelatihan dan peningkatan kinerja guru. Perbedaan angka pengaruh antar sekolah kemungkinan dipengaruhi oleh kualitas instruktur, kesesuaian materi pelatihan, fasilitas yang tersedia, serta kesiapan guru dalam mengimplementasikan hasil pelatihan. Dengan mencermati hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diperoleh guru, maka semakin tinggi

pula kinerja mereka. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kampar Timur.

### 3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru

Kesediaan guru untuk menggantikan tugas rekan kerja yang tidak masuk sebagai bentuk kepedulian terhadap kelancaran pekerjaan. Hal ini menggambarkan tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* di kalangan guru, kepedulian terhadap sesama. Perilaku ini secara tidak langsung meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tim, serta berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. tetapi indikator *conscientiousness* dan *sportsmanship* masih rendah dibandingkan indikator lainnya serta dikategorikan cukup baik. Masih ada guru yang kurang disiplin dalam mengelola waktu, sehingga dapat menghambat kinerja. Selain itu, sikap rekan kerja yang kurang menyenangkan juga berpengaruh pada kualitas kerja. Karena itu, perlu pembinaan yang menanamkan disiplin serta membangun toleransi, empati, dan kerja sama antar guru untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* yang kuat pada aspek bantuan sosial antar guru telah berjalan dengan baik dan memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja guru. Namun, masih lemahnya dimensi kedisiplinan dan ketahanan sikap menandakan perlunya intervensi untuk membangun perilaku kerja yang lebih konsisten dan profesional. Dengan demikian, peningkatan *organizational citizenship behavior* tidak hanya bergantung pada kesediaan membantu, tetapi juga pada kemampuan guru menjaga komitmen kerja dan sikap positif dalam berbagai kondisi.

Pendapat ini didukung oleh penelitian Putra et al., (2025) mengatakan *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 16,08%. Kemudian sejalan dengan penelitian Oktaviani et al., (2022) yang menyebutkan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior*, maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kampar Timur.

### SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Kampar Timur, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi, Pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran SMA 1 Kampar Timur perlu membuat program pertukaran informasi antar guru untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga kinerja guru dapat lebih optimal. Selanjutnya, SMA 1 Kampar Timur perlu merancang jadwal pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan waktu guru, sehingga pelaksanaan pelatihan lebih efektif dan berdampak pada peningkatan kualitas mengajar guru. Selain itu, SMA 1 Kampar Timur perlu melaksanakan program sosialisasi budaya kerja positif secara berkala agar menanamkan etika profesional, komunikasi yang efektif, serta sikap kolaboratif dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan efektivitas kinerja guru secara optimal. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar peneliti menambahkan atau mengganti variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, Variabel yang diteliti hanya mencakup kompetensi, pelatihan, dan *organizational citizenship behavior*. Faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja tidak dimasukkan dalam model sehingga kemungkinan masih ada variabel lain yang turut memengaruhi kinerja guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior di Sekolah Menuju Guru Berprestasi*. Yayasan Barcode.
- Departemen Pendidikan Nasional (2009). *Pedoman Penyusunan Portofolio*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Tenaga Kependidikan Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ivana, P. S. W., Karnawati, T. A., & Murtianingsih. (2025). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk strada daan mogot tangerang. *Journal Of Science and Social Research*, 8(1), 430–439.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Masrohatin, S. (2022). Manajemen kinerja sumberdaya manusia pendekatan Islamic value. In *Media Sains Indonesia*.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Naway, F. A. (2018). Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi. In *Zahir Publishing*. Zahir Publishing.
- Oktaviani, W., Zulqarnain, & Sukarno. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Educational Research*, 1(2), 357–384. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i2.135>
- Putra, H. S., Candra, V., Putri, D. E., & Hanum, F. (2025). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Satyagraha*, 8(01), 228–238.
- Ratnasari, N., & Ahsani, R. F. (2025). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Berprestasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 3057–3077.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12*. Salemba Empat.
- Sahir, S. H., Simarmata, N. I. P., Haibuan, A., Ferinia, R., Pratiwi, S. I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi). Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Suwarga, G., & Resmiati, A. R. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2583–2596. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.635>
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior*. Mitra Wacana Media.
- UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Zulfahmi, Marantika, A., & Zulher. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Tingkat Kelulusan Sertifikasi Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Bangkinang Kota. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 854–872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.655>