

## PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, SERTIFIKASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SE-KECAMATAN SAMALANGA KABUPATEN BIREUEN

Hilda<sup>1)</sup> dan Raihan Iskandar<sup>2\*)</sup>

<sup>1</sup> Kepala Sekolah di Kabupaten Bireuen - Aceh

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

\*) email: ida\_faiha@yahoo.co.id

DOI: 10.55178/idm.v3i6.304

### ABSTRACT

#### Article history

Received:  
August 22, 2022

Revised:  
August 26, 2022

Accepted:  
September 16, 2022

Page:  
48 - 56

**Kata kunci:**  
School Culture,  
Teacher Certification,  
Work Environment,  
Teacher Performance

*This study aims to explore further and provide empirical information about the influence of school culture, teacher certification and the work environment on the performance of teachers in junior high schools in Samalanga District, Bireuen Regency. The results of the path analysis show, 1) There is a direct and indirect influence of school culture on the performance of junior high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency, which is 26.29%. 2) There is a direct and indirect effect of certification on the performance of junior high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency, which is 28.02%. 3) There is a direct and indirect effect of the work environment on the performance of junior high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency, which is 31.29%. 4) Simultaneously school culture, certification and work environment together affect the performance of junior high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency. The contribution of school culture, certification and work environment factors to the performance of junior high school teachers in Samalanga District, Bireuen Regency is 85.2%.*

### Pendahuluan (Introduction)

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa. Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap guru, ada juga sebagian guru yang memiliki kinerja rendah. Hal ini peneliti amati dalam lingkup guru yang berada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri dan Swasta se-kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen.

Indikasi hal itu terlihat dari orientasi pelayanan atau ketaatan, disiplin, dan kerjasama pegawai dalam bekerja, seperti halnya masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran, ketika sedang sakit ada guru yang tidak melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya ke guru lainnya, dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar serta saat jam kerja terdapat pegawai yang meninggalkan ruangan dengan alasan pribadi.

Upaya meningkatkan kinerja guru telah dilakukan pihak Kepala Sekolah maupun Dinas Pendidikan setempat, diantaranya peningkatan dan pemenuhan kualitas dari budaya organisasi di sekolah. Budaya sekolah mencakup pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi

pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku yang menjadi ciri perilaku warga sekolah (Zamroni, 2011).

Karena, sebagai sebuah karakter khas yang dianut oleh seluruh anggota sekolah, budaya sekolah dapat menjadi tuntunan yang memberikan kerangka dan landasan baik berupa ide, semangat, gagasan, dan cita-cita yang mengarahkan kinerja guru mencapai tujuan sekolah dan kualitas pendidikan yang diharapkan. Budaya sekolah akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Dengan demikian, budaya yang berlaku di sekolah yang dianut oleh anggota-anggotanya, berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja anggota di dalamnya (Ansar & Masaong, 2011).

Disamping itu, upaya pemerintah memberikan gelar profesi tambahan gaji sertifikasi guru, memiliki konsekuensi logis bahwa sertifikasi guru tersebut akan berimbas langsung pada kerjanya. Karena sertifikasi guru merupakan salah satu cara dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas seorang guru. Sehingga ke depan semua guru harus memiliki sertifikat sebagai lisensi atau ijin mengajar.

Dengan demikian, upaya pembentukan guru yang profesional di Indonesia segera menjadi kenyataan seperti yang diharapkan. Semakin meningkat kualitas dan profesionalitas seorang guru, semakin baik pula kualitas negara tersebut. Itulah asumsi secara umum terhadap program pendidikan suatu negara. Pendidikan merupakan suatu upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan harkat dan martabat manusia melalui pendidikan diharapkan dapat tercapai peningkatan kehidupan manusia kearah yang lebih sempurna. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia antara lain, melakukan program sertifikasi guru.

Mulyasa (2009) menyatakan sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Terdapat beberapa indikator yang dapat dijadikan ukurannya yakni guru mampu: (1) mengembangkan tanggung jawab yang baik, (2) melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat, (3) bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah dan (4) melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Dari sejumlah 13 unit SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, memiliki guru sejumlah 255 orang, namun baru 43 guru yang telah memiliki sertifikasi guru.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja guru adalah kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif dan mendukung. Secara teoritis dan empiris telah membuktikan, lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebagaimana dinyatakan Nitisemito (2000), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan akademisi dan guru, diantaranya Elfita, Zulhaini dan Mailani (2019) di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Juga penelitian Hasan Basri dan Kamaruddin (2020) pada guru SMAN se-Kota Juang Kabupaten Bireuen, menemukan bahwa adanya pengaruh faktor Lingkungan Sekolah terhadap Komitmen organisasi guru untuk meningkatkan mutu sekolah. Serta penelitian Muntasir dan Win (2022) pada SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen, membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja sekolah SMK Negeri di Kabupaten Bireuen terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 11,54 persen.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **a. Pengaruh Budaya sekolah terhadap Kinerja guru**

Budaya yang adaptif berangkat dari logika bahwa hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja yang superior sepanjang waktu. Klimann dalam Mulyasa (2005:101) menggambarkan budaya adaptif ini merupakan sebuah budaya dengan pendekatan yang bersifat siap menanggung resiko, percaya, dan proaktif terhadap kehidupan individu. Para anggota secara aktif mendukung usaha satu sama lain untuk mengidentifikasi semua masalah dan mengimplementasikan pemecahan yang dapat berfungsi. Ada suatu rasa percaya (*confidence*) yang dimiliki bersama. Para anggotanya percaya, tanpa rasa bimbang bahwa mereka dapat menata olah secara efektif masalah baru dan peluang apa saja yang akan mereka temui.

Kegairahan yang menyebar luas, satu semangat untuk melakukan apa saja yang dia hadapi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Para anggota ini reseptif terhadap perubahan dan inovasi.

Rosabeth Kanter mengemukakan bahwa jenis budaya ini menghargai dan mendorong kewiraswastaan, yang dapat membantu sebuah organisasi beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, dengan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang-peluang baru. Contoh perusahaan yang mengembangkan budaya adaptif ini adalah Digital Equipment Corporation dengan budaya yang mempromosikan inovasi, pengambilan resiko, pembahasan yang jujur, kewiraswastaan, dan kepemimpinan pada banyak tingkat dalam hierarki.

Berkaitan dengan dengan budaya sekolah, penelitian Suryani (2013) di SMA dan SMK se-Kecamatan Prambanan menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. Juga penelitian Muntasir dan M. Yusuf (2021) menghasilkan simpulan (1) terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap Kinerja guru, mencapai 25,06 %. (2) Secara bersama-sama Budaya Organisasi sekolah, Kompetensi dan Motivasi guru berpengaruh terhadap Kinerja guru sebesar 62,6%.

### **b. Pengaruh Sertifikasi guru terhadap Kinerja guru**

Dengan adanya sertifikasi ini juga bisa membuat pembelajaran yang sebelumnya pasif bisa berjalan dengan aktif. Pendidik yang sudah bersertifikasi harus memiliki kompetensi yang bagus dan berkualitas sebab Pendidik disini ditugaskan untuk mendidik, mengajar, membimbing, menilai serta mengarahkan ataupun mengevaluasi peserta didik, dari paparan tersebut maka guru yang sudah berertifikasi diharapkan bisa menguasai apa yang harus dikuasi dalam menjalan proses pembelajaran.

Sehingga sudah jelas, alasan dari pemerintah mengadakan sertifikasi guru agar pendidik lebih baik lagi dalam melaksanakan tugasnya, sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam sistem pendidikan nasional. Guru yang sudah bersertifikasi dapat dikatakan guru yang sudah memiliki kompetensi pendidik, yang mana kompetensi tersebut selalu mengacu pada seperangkat pengetahuan, kemampuan dan nilai dari petunjuk-petunjuk praktis profesional.

Selaras dengan uraian diatas ada satu teori yang dikemukakan ole Mascia (1965) dalam Supardi (2013:36) bahwa seorang pendidik yang bekerja yang berdasarkan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki melalui kompetensi pendidik, karena betapapun tingginya kemampuan dan kecakapan seseorang, ia tidak akan bekerja dengan baik apabila tidak memiliki kompetensi pendidik. Sebaliknya betapapun baik kompetensi pendidik yang dimiliki tidak akan sempurna dalam menjalankan proses pembelajaran secara bijak apabila ia tidak didukung oleh ketrampilan dan kecakapan.

### **c. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru**

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja dari seorang guru adalah sekolah. Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (psikologis) (Anoraga dan widiyanti, 1995:57). Komponen Lingkungan kerja fisik adalah kebersihan, penerangan, udara, suara, keamanan, dan tata ruang kantor. Lingkungan kerja fisik yang tersusun dengan rapi dan suasana yang kondusif tentunya menyebabkan guru merasa nyaman ketika menjalankan tugasnya dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja guru meningkat. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan kerja antar pegawai (guru). Hubungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru karena guru akan nyaman bekerja ketika hubungan antar sesama pegawai di sekolah harmonis.

## **Metode Penelitian (Methodology)**

### **a. Metode dan Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif dan verifikatif yang merupakan “suatu proses penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah” (Nazir, 2011: 56).

Untuk awal penelitian dikanalai dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
<b>Budaya Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Yaitu suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Sumber: Robbins dalam Nugraha (2016)	1. Sikap terhadap pekerjaan	Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain
	2. Perilaku pada waktu bekerja	Rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya
	3. Disiplin kerja	Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan
<b>Sertifikasi guru (X<sub>2</sub>)</b> Yaitu untuk mendapatkan guru yang baik dan professional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Sumber: Mulyasa (2009)	1. Kompetensi kemampuan bidang studi	1. Pemahaman wawasan kependidikan 2. Penguasaan bahan kajian akademik
	2. Pemahaman karakteristik peserta didik	Memahami karakteristik peserta didik
	3. Pembelajaran yang mendidik	Melaksanakan pembelajaran yang mendidik
	4. Serta pengembangan profesi	1. Penyusunan RPP 2. Penilaian prestasi belajar peserta didik 3. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian
	5. Kepribadian pendidik	1. Kepribadian pendidik yang beriman 2. Bertaqwa 3. Berwawasan pancasila 4. Mandiri penuh tanggung jawab 5. Berwibawa 6. Disiplin 7. Berdedikasi 8. Bersosialisasi dengan masyarakat 9. Cinta peserta didik dan peduli terhadap pendidikannya
<b>Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)</b> Yakni suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sumber: Sedarmayanti (2013)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruang kerja 3. Tata letak ruang 4. Peralatan kantor 5. Kebisingan 6. Fasilitas
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Hubungan dengan pimpinan 2. Hubungan sesama rekan kerja 3. Komunikasi antar guru 4. Keamanan kerja
<b>Kinerja guru (Y)</b> Adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Sumber: Mathis dan Jackson (2006)	1. Penyusunan Rencana Pembelajaran	1. Kelengkapan RPP 2. Perumusan tujuan pembelajaran 3. Perumusan indikator pembelajaran 4. Perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar 5. Strategi pembelajaran 6. Langkah kegiatan pembelajaran 7. Penyusunan penilaian pembelajaran
	2. Pelaksanaan Proses Pembelajaran	1. Kegiatan prapembelajaran 2. Kegiatan inti pembelajaran 3. Kegiatan penutup pembelajaran
	3. Penilaian Hasil Belajar	1. Pelaksanaan evaluasi atau penilaian hasil belajar 2. Pemanfaatan hasil evaluasi pembelajaran

### b. Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dengan objek penelitian adalah Guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen yang berjumlah 255 orang guru, pada 13 lokasi SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan tersebut. Guna penelitian diambil sampel guru sebanyak 43 guru secara sampling proporsional.

Dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir di deskripsikan berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin :		
	• Laki-laki	7	16,28%
	• Perempuan	36	83,72%
2	Umur :		
	• 18 - 25 thn	3	6,97%
	• 26 - 35 thn	10	23,25%
	• 36 - 45 thn	21	48,83%
	• > 45 thn	9	20,93%
3	Pendidikan :		
	• Diploma/DIII	-	-
	• Sarjana (S1)	41	95,34%
	• Pasca Sarjana (S2)	2	4,66%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

### c. Alat Analisis

Analisis permasalahan dengan membuktikan asumsi atau hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur. Teknik analisis jalur yang dikembangkan oleh Sewall Right sebenarnya merupakan pengembangan teknik kolerasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi ganda, sehingga regresi ganda adalah bentuk khusus analisis jalur. Teknik ini dikenal sebagai model *causing modeling* (Sarwono, 2007). Hal yang saa juga ini dinyatakan oleh Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019) bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit.

Syarat-Syarat Penggunaan Path Analysis, diantaranya: a). Data metrik berskala interval, b). Terdapat variabel independen exogenous dan dependen endogenous untuk model regresi berganda dan variabel perantara untuk model mediasi dan model gabungan mediasi dan regresi berganda serta model kompleks, c). Ukuran sampel yang memadai, d). Pola hubungan antar variabel hanya satu arah tidak boleh ada hubungan timbal balik (reciprocal) dan e). Hubungan sebab akibat didasarkan pada teori yang sudah ada.

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidastitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas.

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### 1). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 43 orang guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel budaya sekolah ( $X_1$ ), sertifikasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan model jalur :  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1598.890	3	532.963	75.071	.000 <sup>a</sup>
Residual	276.878	39	7.099		
Total	1875.767	42			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sertifikasi, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 75,071 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 43 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,61. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel budaya sekolah ( $X_1$ ), sertifikasi ( $X_2$ ) dan

lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen.

**2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Budaya sekolah	Sertifikasi	Lingkungan kerja
Budaya sekolah	Pearson Correlation	1	.780**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
Sertifikasi	Pearson Correlation	.780**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	.657**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.878	3.265		2.719	.000
Budaya sekolah	.872	.125	.745	7.002	.000
Sertifikasi	.345	.116	.239	2.386	.002
Lingkungan kerja	.416	.123	.281	3.388	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4 terdapat hubungan antar variabel eksogen (budaya sekolah, sertifikasi dan lingkungan kerja). Sedangkan dalam tabel 5 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

**Hipotesis 1**

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$  : Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$  : Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,745$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,002 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,002 > 2,01$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

**Hipotesis 2**

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$  : Sertifikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha:  $\rho_{yx2} > 0$  : Sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,239$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,386 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,386 > 2,01$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho

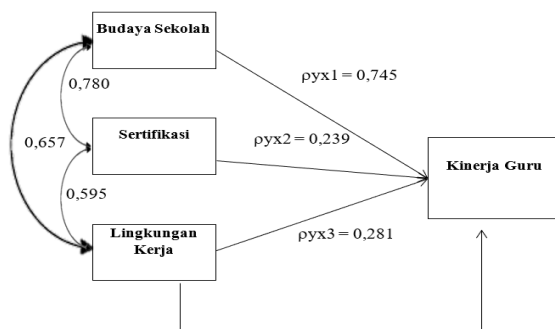
ditolak maka variabel sertifikasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

**Hipotesis 3**

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru  
 $H_a: \rho_{yx1} > 0$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru  
 Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,281$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,388 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf uji 5% adalah 2,01. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,388 > 2,01), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga  $H_0$  ditolak maka variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen pada taraf signifikan 5%.

**c. Pembahasan**

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

**1. Pengaruh Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1}=0,745$ ). Maka besar pengaruh langsung adalah:  $(0,745)^2 \times 100\% = 55,50\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel sertifikasi dan lingkungan kerja dinyatakan:

- a. Pengaruh budaya sekolah ( $X_1$ ) melalui sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,745)(0,780)(0,239) \times 100\% = 11,64\%$
- b. Pengaruh budaya sekolah ( $X_1$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,745)(0,657)(0,281) \times 100\% = 16,83\%$

*Pengaruh Total Budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yakni :  $55,50\% + 11,64\% + 16,83\%$  sebesar  $78,97\%$

**2. Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,239$ ), Maka besar pengaruh langsung adalah:  $(0,239)^2 \times 100\% = 5,71\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya sekolah dan lingkungan kerja dinyatakan:

- a. Pengaruh sertifikasi ( $X_2$ ) melalui budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,239)(0,595)(0,745) \times 100\% = 15,79\%$
- b. Pengaruh sertifikasi ( $X_2$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,239)(0,657)(0,281) \times 100\% = 11,77\%$

*Pengaruh Total Sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yakni :  $5,71\% + 15,79\% + 11,77\%$  sebesar  $33,27\%$

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,281$ ), Maka besar pengaruh langsung adalah:  $(0,281)^2 \times 100\% = 7,89\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan lingkungan kerja dengan variabel budaya sekolah dan sertifikasi dinyatakan:

- Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) melalui budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah  $= (0,281)(0,595)(0,745) \times 100\% = 13,42\%$
- Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) melalui sertifikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah  $= (0,281)(0,780)(0,281) \times 100\% = 12,71\%$

*Pengaruh Total Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yakni :  $7,89\% + 13,42\% + 12,71\%$  sebesar  $34,02\%$ .

### 4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,745 X_1 + 0,239 X_2 + 0,281 X_3$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja guru,  $X_1$  = Budaya sekolah,  $X_2$  = Sertifikasi,  $X_3$  = Lingkungan kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) bernilai positif ( $0,745$ ) artinya apabila budaya sekolah di sekolah baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan  $0,745$  satuan. Jika tingkat budaya sekolah meningkat  $10\%$  berdampak pada kinerja guru sebesar  $7,45\%$ .
- Variabel sertifikasi ( $X_2$ ) bernilai positif ( $0,239$ ) artinya apabila sertifikasi di kelola dengan baik oleh para guru maka akan menaikkan rata-rata  $0,239$  satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan  $10\%$  sertifikasi guru maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar  $2,39\%$ .
- Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,281$  artinya apabila lingkungan kerja guru baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan  $0,298$  satuan, atau  $2,81\%$ .

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi ( $R$ ) dan determinasi ( $R^2$ ). Korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	0.923	0.852	0.841	2.664

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya sekolah, Sertifikasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans budaya sekolah, sertifikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen diperoleh  $R$  sebesar  $0,923$  menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar  $0,923$ .

Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,852$  menjelaskan bahwa kontribusi faktor budaya sekolah, sertifikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen sebesar  $85,2\%$ . Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar  $14,28\%$ . Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen yakni sebesar  $78,97\%$ .



- 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung sertifikasi terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen yakni sebesar 33,27%.
- 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen yakni sebesar 34,02%.
- 4) Secara simultan budaya sekolah, sertifikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 75,071 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 43 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,61.
- 5) Nilai koefisien determinasi sebesar 0,852 menjelaskan bahwa kontribusi faktor budaya sekolah, sertifikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen sebesar 85,2%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 14,28%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan kepala sekolah dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Alex S, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen sumber daya Manusia*, Ed 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- 2) Anoraga, Pandji & Widiyanti Ninik. 1995. *Manajemen Koperasi, Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- 3) Ansar dan Masaong .2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media.
- 4) Elfita, Zulhaini dan Mailani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al Hikmah*.
- 5) Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- 6) Hasan Basri dan Kamaruddin. 2020. The Influence of Organizational Culture, Principal Leadership and School Environment on Organizational Commitment in District High Schools Juang City Bireuen Regency, *Jurnal indOmera*, Vol 1, No 2 (September 2020).
- 7) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 8) Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.
- 9) Muntasir dan Win. 2022. Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *Jurnal indOmera*, Vol 3 No 5 (Maret 2022).
- 10) Mulyasa, E, Standar. 2008. *Kompetensi dan Sertifikasi guru*. Bandung: PT. Rosdakarya. Bandung.
- 11) Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- 12) Muntasir dan M. Yusuf. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indOmera*, Vol 2, No 3 (Maret 2021)
- 13) Nazir. Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- 14) Nugraha, S. A., & Setiawan, R. 2016. Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Administrasi Keuangan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Assalam Garut. *Jurnal Algoritma Sekolah Tinggi Teknologi Garut* ISSN: 2302-7339, 13(1).
- 15) Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta
- 16) Suryani. 2013. Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan. Skripsi.
- 17) Supardi. 2013, *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Supardi.2013, Sekolah Efektif. Jakarta: Rajawali Press.
- 18) Sedamayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung
- 19) Zamroni. 2011. *Dinamika Peningkatan Mutu*. Gavin Kalam Utama: Yogyakarta