

ANALISIS KINERJA GURU DENGAN MEMPERHATIKAN FAKTOR BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MAN 5 BIREUEN

Munawwarah^{1*)}, Fauzi²

¹.Guru pada Kementerian Agama Kabupaten Bireuen

².Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: wmunaw5@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.352

Article history

Received:
September 4, 2023
Revised:
September 9, 2023
Accepted:
September 10, 2023

Page:
72 - 78

Keywords::
*organizational culture,
teacher competency,
principal leadership,
teacher performance*

ABSTRACT: *The aim of the study was to analyze the relationship between organizational culture, teacher competency and principal leadership on teacher performance, either partially or simultaneously. The research was conducted using quantitative methods with multiple linear regression analysis. The research objects were 49 teachers at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Bireuen Regency. The data collection technique uses a questionnaire. The results showed that: 1) There is a relationship between the variables of organizational culture, teacher competency and principal leadership on a moderate scale, 2) there is a partial influence of the three predictor variables namely organizational culture, teacher competency and principal leadership on teacher performance. 3) together with organizational culture, teacher competence and leadership*

ABSTRAK: Tujuan penelitian untuk menganalisis hubungan budaya organisasi, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, baik secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Objek penelitian sejumlah 49 guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Kabupaten Bireuen. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan antar variabel budaya organisasi, kompetensi guru dan Kepemimpinan Kepala sekolah dengan skala sedang, 2) terdapat pengaruh secara parsial ketiga variabel prediktor yakni budaya organisasi, kompetensi guru dan Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru. 3) secara bersama-sama budaya organisasi, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi positif terhadap kinerja guru sebesar 67,9%.

Pendahuluan (Introduction)

Pendidikan ibarat ujung tombak menciptakan sumber daya berpendidikan dan mampu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Namun mutu pendidikan ada di tangan para guru sebagai pengajar, pembimbing dan menagantarkan peserta didik mampu membuka mata dunia ilmu. Sehingga, diperlukan guru yang berkemampuan, memiliki kompetensi dan profesional menggeluti bidangnya, baik sebagai guru kelas ataupun guru bidang studi dan guru pembimbing.

Kita ketahui bahwa pendidikan adalah investasi jangka Panjang, sehingga seyogyanya masyarakat ikut terlibat dalam memajukan dan mendukung kearah itu. baik mendukung secara finansial maupun non-finansial. Dengan pendidikan akan tersedia sumber daya manusia (SDM) yang potensi untuk kemajuan daerah dan negara.

Di sekolah, para guru harus mendapat dukungan pimpinan sekolah dan orangtua suswa, baik dalam menciptakan budaya organisasi sekolah yang baik dan terutama lagi gaya kepemimpinan Kepala sekolah yang pro guru dalam memotivasi dan membimbing tugas guru. Tetapi juga, untuk guru profesional yang sementara di ukur dari kinerjanya yang menghasilkan outcome metode pembelajaran, inovasi dan kreatifitas

dalam menjalankan sistem pendidikan, juga adanya kompetensi yang mumpuni, minimal sesuai diamanatkan undang-undang yakni kompetensi dalam aspek pedagogiknya, profesional, kepribadian dan sosial.

Maka, singkatnya agar mampu mencapai hal tersebut, kepemimpinan kepala sekolah dan masing-masing guru perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerjanya, sebagai jaminan akan dihasilkan pendidikan yang bermutu, unggul dan memuaskan masyarakat. Karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat, dan memberikan kontribusi pada pembangunan ekonomi (Mathis & Jackson, 2012; Wibowo, 2016).

Berkaitan dengan hal itu, telah banyak riset-riset mikro dan makro berkaitan dengan kajian kinerja guru, yang umumnya dilakukan pada sekolah negeri dibawah kementerian pendidikan dan kebudayaan. Dalam ini peneliti merasa juga perlu mengkaji kinerja guru, tetapi pada sekolah dibawah Kementerian Agama yakni jenjang pendidikan atau sekolah Madrasah Aliyah (MA). Dengan cakupan kajian kinerja guru dibatasi oleh faktor budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan kepemimpinan Kepala sekolah.

Hal ini merujuk beberapa penelitian, baik dari temuan yang mendukung atau sebaliknya. Seperti penelitian Yusuf & Kamaruddin (2023) membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah baik dari dimensi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator terhadap kinerja guru sebesar 24,46%. Juga penelitian Muntasir & M. Yusuf (2021) menghasilkan bahwa budaya organisasi, tingkat Kompetensi guru yang profesional, dan motif guru untuk berprestasi, afiliasi dan kekuasaan dalam mendukung program sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, sebesar 62,6 %.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Sebagaimana dinyatakan Zakharia (2014) budaya organisasi adalah pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dan Sunarno dan Lie (2014) menyatakan budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang, dan meningkatkan kemantapan sistem sosial. Hal ini menunjukkan suatu ciri dan nilai yang membawa kinerja guru atau pegawai ke arah positif.

Disamping itu, penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Maka Pratiwi, dkk (2013), menyebutkan kompetensi guru, suatu kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, yang mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan bidang kajian masing-masing.

Untuk mendukung budaya organisasi sekolah dan memperhatikan kompetensi guru, disini peran yang harus dimainkan Kepala sekolah. Dengan fungsi dan wewenangnya, kepala sekolah seyogyanya mempunyai peran sentral dalam dinamika kehidupan organisasi di sekolah, apalagi berbicara upaya meningkatkan kinerja guru sebagai bawahannya.

Diharapkan kepemimpinan kepala sekolah mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan (Wahjosumidjo, 2013).

Suhaemi dan Ruliaty (2016) menyatakan fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik. Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh untuk tujuan tersebut.

Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan pembimbingan, mengevaluasi, dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil bimbingan (Reza, 2016). Dan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional (Pujiyanti, dkk, 2013).

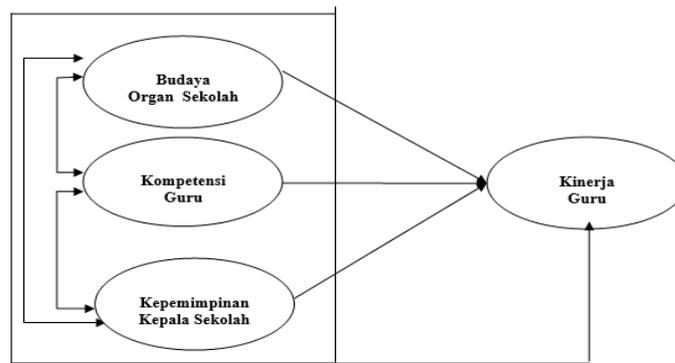
Metode Penelitian (*Methodology*)

Penelitian berupa survei terhadap guru sebagai objek dengan instrument kuesioner berdasarkan skala penilaian atau persepsi yang mereka rasakan. Metode yang digunakan melalui metode kuantitatif jenis asosiatif. Dengan melibatkan 3 (tiga) variabel prediktor yakni budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan kepemimpinan Kepala sekolah, dalam kaitannya dengan kinerja guru MAN 5 di Kabupaten Bireuen. Dengan konsep variabel berikut ini:

Budaya Organisasi mengadopsi konsep Umar (2010) yakni “Sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma”. Sedangkan Kompetensi Guru mengutip pernyataan Kunandar (2011) adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi dan kompetensi sosial. Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program - program yang dilaksanakan secara terencana dan terarah (Mulyasa, 2009).

Serta konsep kinerja guru sesuai undang-undang guru dan dosen (2005) yakni hasil kerja guru selaku pendidik professional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta.

Analisis masalah menggunakan model analisis regresi berganda, dengan paradigma penelitian digambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dalam Penelitian

Hasil dan Pembahasan (*Result and Discussion*)

1). Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Regresi yang baik adalah regresi yang memiliki data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 1 dibawah dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel terdistribusi normal karena signifikansi > 0,05. Pengujian normalitas data juga dapat diketahui dengan melihat gambar grafik dan kurva distribusi normal.

Tabel 1. Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,82687113
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,060
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

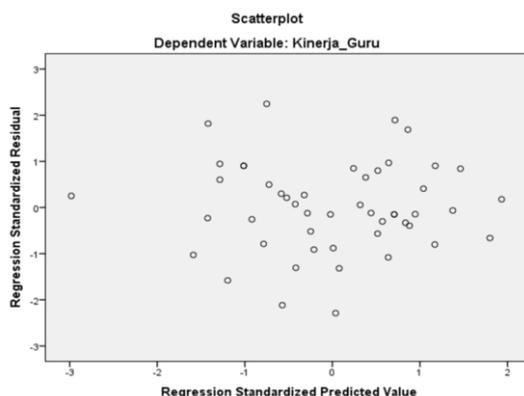
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya_Organisasi	,766	1,305
Kompetensi_Guru	,537	1,863
Kepemimpinan	,565	1,769

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ma'arif, 2005). Seperti terlihat dalam Gambar 2 dibawah.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

2). Uji Hipotesis

a). Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.658	2,920

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Kompetensi_Guru
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai $R = 0,824$ menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat cukup kuat. Dan $R Square$ sebesar 0,679 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b). Uji Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis regresi yang menentukan pengaruh variabel budaya organisasi (X_1), kompetensi guru (X_2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Dengan model $Y = f(X_1, X_2, X_3) = \rho_1X_1 + \rho_2X_2 + \rho_3X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Model Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	812,626	3	270,875	31,778	,000 ^b
Residual	383,578	45	8,524		
Total	1196,204	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya_Organisasi, Kompetensi_Guru

Dari hasil pengolahan data di atas pada Tabel 4 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 31,778 >$ dari $F_{tabel} 2,79$ (lihat tabel F untuk $N = 49$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya budaya organisasi, kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka keputusannya Hipotesis diterima.

3). Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,343	4,997		-1,269	,211

Budaya_Organisasi	,276	,083	,322	3,336	,002
Kompetensi_Guru	,275	,094	,335	2,909	,006
Kepemimpinan	,404	,130	,348	3,102	,003

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan Informasi yang terdapat hasil regresi berganda adalah persamaan regresi berganda antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan:

$$Y = -6,343 + -0,276 X_1 + 0,275 X_2 + 0,404 X_3$$

(Y = Kinerja, X₁ = Budaya organisasi, X₂ = Kompetensi guru, X₃ = Kepemimpinan Kepala sekolah)

Maka dilakukan pengujian koefisien regresi masing-masing. Dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dengan derajat bebas (df) = 49 - 3 = 46. Nilai $t_{tabel} = 2,013$. Maka Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (2,013)$ atau $t_{hitung} < t_{tabel} (-2,013)$, maka H_a dapat diterima (artinya terdapat berpengaruh secara signifikan)

(a). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (3,336) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) dengan signifikansi 0,002 ($Sig.< 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

(b). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 hasil pengujian hipotesis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (2,909) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) dengan signifikansi 0,006 ($Sig.< 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

(c). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Juga hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (3,102) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) dengan signifikansi 0,003 ($Sig.< 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh yang positif (0,275) faktor budaya organisasi sekolah, sehingga jika faktor ini dapat ditingkatkan sebesar 10% akan ikut meningkat kinerja guru sebesar 2,75%.
2. Terdapat pengaruh yang positif (0,276) faktor kompetensi guru, sehingga jika faktor meningkat sebesar 10% akan ikut juga kinerja guru meningkat sebesar 2,76%.
3. Terdapat pengaruh yang positif (0,404) faktor kepemimpinan kepala sekolah dan faktor ini merupakan yang dominan. Maka jika kepemimpinan Kepala sekolah dapat ditingkatkan sebesar 10% akan ikut meningkat kinerja guru sebesar 4,04%.
4. Terdapat pengaruh simultan pada budaya organisasi sekolah, kompetensi guru dan kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN 5 Kabupaten Bireuen sebesar 67,9%.

Daftar Pustaka (Reference)

- 1) Kunandar (2011). *Guru Profesional Implementasi (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Perra
- 2) Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- 3) Mulyasa, E. (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 4) Muntasir dan M. Yusuf (2021), Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen, *indomera*, 2(3): 21-31, (Maret 2021).

- 5) Pratiwi, Yuia, dan Susi. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Bidang Produktif Jurusan Manajemen Bisnis Di SMK Kota Jambi Suleman, Suhaemi dan Ruliaty (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri I Jeneponto. *Jurnal Competitiveness* ISSN: 1978-3035. Vol. 10, Nomor 2. Juli-Desember,2016 <http://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness>
- 6) Pujiyanti & Isroah. 2013. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis. *Journal UNY, Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1), 184 – 207
- 7) Reza, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga, Interdisciplinary. *Journal Of Communication*, Vol. 1, No. 2, Desember 2016
- 8) Sunarno & Lie Liana. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian *Prosding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U)*. ISBN: 978-979-3649-81-8.
- 9) Umar (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- 10) Wahjosumidjo (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada
- 11) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- 12) Yusuf, M. & Kamaruddin. K. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkit - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730 (Online)
- 13) Zakharia, F. (2014). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP YADIKA 3 Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 3(1), 39-50