

ANALISIS KINERJA GURU DAYAH DARUSS'DAH COT PUUK KABUPATEN BIREUEN BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA

Ulil Amri^{1*)} dan Syarifuddin²⁾

¹Dayah Daruss'dah Cot Puuk Kabupaten Bireuen – Aceh
*email: ulil_amri@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia (UNIKI) Bireuen
email: syarifuddinsyarip6569@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.363>

Article history

Received:
March 20, 2023

Revised:
May 24, 2023

Accepted:
May 27, 2023

Page:
79 - 87

Keywords:
*Individual Characteristics,
Organizational Culture,
Work Behavior,
Teacher Performance*

ABSTRACT: *This study analyzes the performance of teachers at Dayah Daruss'dah Cot Puuk in Bireuen District, Aceh Province. The analysis is based on aspects of the individual characteristics of the teacher, the organizational culture of the dayah and work behavior. This type of quantitative research with descriptive and verification methods. While the analysis tool with multiple regression approach. The results of research on 55 Islamic boarding school teachers where data were collected through questionnaires, it is known that the relationship between variables is expressed by the equation: $Kj = 4.742 + 0.477 Ki + 0.553 Bo + 0.314 Pk$, based on statistical tests stating a). Teacher performance is influenced by individual characteristics (Ki), organizational culture (Bo) and work behavior (Pk) with a contribution of 40.3%. So that there is an influence of 55.7% on variables not examined such as teacher competence, compensation and Dayah leadership factors and work facilities. b). Partially the three variables studied have a significant effect with a positive impact on improving the performance of dayah teachers. And the biggest factor is the influence of the dayah organizational culture variable.*

ABSTRAK: Penelitian ini menganalisis kinerja guru pada Dayah Daruss'dah Cot Puuk di Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Analisis didasarkan pada aspek karakteristik individu guru, budaya organisasi dayah dan perilaku kerja. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikasi. Sedangkan alat analisis dengan pendekatan multiple regression. Hasil Penelitian terhadap 55 guru dayah dimana data dikumpulkan melalui kuesioner, diketahui hubungan antar variabel dinyatakan dengan persamaan: $Kj = 4,742 + 0,477 Ki + 0,553 Bo + 0,314 Pk$, yang berdasarkan uji statistik menyatakan a). Kinerja guru dipengaruhi faktor Karakteristik individu (Ki), Budaya organisasi (Bo) dan Perilaku kerja (Pk) dengan kontribusinya sebesar 40,3%. Sehingga terdapat 55,7% dampak variabel yang tidak diteliti, seperti kompetensi guru, kompensasi dan faktor Kepemimpinan Dayah serta fasilitas kerja. b). Secara parsial, ketiga variabel yang diteliti berpengaruh signifikan dengan dampak positif untuk meningkatkan kinerja guru dayah. Dan faktor yang terbesar adalah pengaruh variabel budaya organisasi dayah tersebut.

Pendahuluan (Introduction)

Dayah Daruss'dah Cot Puuk salah satu pesantren/dayah tertua di Bireuen di bawah Yayasan Pendidikan Islam Darussa'adah Cot Puuk. Terletak di kecamatan Gandapura kabupaten Bireuen provinsi Aceh. Dayahyang telah berdiri sejak tahun 1967, saat ini berada di komplek dengan luas mencapai 2 (dua) hektar dengan membina 200 santri dan dutangani sejumlah 55 orang guru dayah.

Menyadari bahwa salah satu indikator untuk kemajuan dayah berada pada sumber daya manusia, dalam hal ini para guru dayah yang menangani langsung pendidikan dan membimbing para santri. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan kemampuan dan kebutuhannya, agar kualitas dayah dan keluaran santrinya dapat bersaing. Sebagaimana disebutkan Rivai (2005:3) bahwa SDM yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan dan membentuk karakter peserta didik. Apalagi dalam Lembaga pendidikan dayah, kualitas guru harus memiliki kompetensi lengkap, baik sebagai pendidik, pembimbing dan sampai mengawal menanamkan akhlak dan karakter anak didik yang islami dengan juga memiliki kemampuan ilmu dunia untuk mempersiapkan masa depannya.

Oleh karenanya, kinerja guru dayah bagian yang tidak terpisahkan dengan tugas yang disebutkan diatas, dan harapan dari visi misi dayah itu sendiri, yang saat ini dipimpin oleh Tgk H M Yusuf Ali atau lebih dikenal dengan sebutan "Abon Cot Puuk".

Berbicara kinerja yang identik dengan apa yang dihasilkan, baik dari sisi kualitas, kuantitas dan target waktu. Supardi (2016:46) mengemukakan ada tiga arti dari kinerja, yaitu hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan Rachmawati (2013:16) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dan kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi atau keberhasilan yang diharapkan.

Beberapa faktor yang ikut memberi andil pada guru untuk berkinerja baik dan terus berkelanjutan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia maupun teori perilaku organisasi, tercatat faktor internal dan eksternal pada guru, sama-sama menentukan kinerja yang berkualitas. Seperti diungkap Ahmad (2017:138-140) faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri, yakni kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, Kesehatan, kepribadian. Sedangkan faktor eksteren, diluar diri guru, seperti: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana.

Juga dinyatakan Rachmawati (2013:19) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, dan kesejahteraan guru. Sedangkan Susanto (2012:198) dan Mangkunegara (Ahmad, 2017: 135) menyebutkan bahwa kinerja guru ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti (a) Motivasi, (b) kompetensi guru dan kemampuan, serta (c) kepemimpinan kepala sekolah. Pendapat lain dari Seharingsih dalam Sobirin (2012:2) menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru, diantaranya yaitu: (a) Kemampuan dan semangat guru yang tinggi, (b) pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin (c) kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran, dan (d) keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Penelitian ini membatasi masalah analisis kinerja guru dayah dari aspek Karakteristik individu guru, Budaya organisasi dayah dan Perilaku kerja guru. Faktor individu merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kondisi individu yang sangat mempengaruhi tingkat karakteristik individu. Setiap individu guru akan memiliki karakteristik yang berbeda dalam setiap hal, sehingga sekolah/dayah harus mengetahui bagaimana perbedaan individu akan mempengaruhi perilaku dan kinerja gurunya. Faktor individu dalam diri guru meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor individu sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada sebuah sekolah. Disamping itu, selain faktor individu, faktor budaya organisasi yang berlaku dan dijalankan di dayah juga faktor yang sangat penting dalam hal berorganisasi, dan bekerja. Karena budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain, yang merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Budaya organisasi memiliki nilai-nilai positif tentunya merupakan sebuah karakter bangsa yang dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu dan bermartabat.

Pergeseran nilai dan budaya pada saat ini semakin kita rasakan dan ini semua merupakan efek dari transisi budaya yaitu dari budaya tradisional kepada tradisi teknologi dan informasi atau yang sering disebut dengan istilah globalisasi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Sekolah (dan juga dayah) sebagai organisasi sosial merupakan organisasi formal. Pandangan ini akan berimplikasi pada bagaimana memperlakukan/mengelola sekolah/dayah. Manajemen organisasi akan diorientasikan pada bagaimana mengkondisikan orang-orang dalam organisasi untuk dapat dinamis, saling tergantung satu sama lain, memiliki hubungan yang dinamis baik internal maupun eksternal, dan beradaptasi dan membentuk budaya organisasi sekolah atau dayah/pasantrennya.

Faktor lain, yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kinerja pendidik adalah perilaku kerja guru, baik dalam proses pembelajaran, pembimbingan dan membina karakter peserta didik. Karena perilaku kerja juga merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan kerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Robbins (2002:35) perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Analisis Kinerja berdasarkan Karakteristik individu Guru

Kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh karakteristik individu guru. Masalah karakteristik individu guru pada Dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen, masih membedakan antara guru yang satu dengan guru lainnya dalam melakukan pekerjaannya. Situasi mengenai perbedaan individu seperti sikap, persepsi dan kemampuan dalam hal mengajar masih sangat perlu diterapkan.

Karakteristik individu merupakan cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan (Robbins 2014:43). Faktor individu merupakan faktor yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja guru, oleh sebab itu hendaknya faktor individu lebih diperhatikan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi faktor individu atau sering juga disebut dengan faktor personal adalah: a) Kepribadian (*Personality*) sering digambarkan sebagai sifat kepercayaan diri, dominasi, otonomi, rasa hormat, kemampuan bersosialisasi, pertahanan, kemampuan beradaptasi. (Kotler & Keller, 2008). Kepribadian sering diartikan sebagai karakteristik individual yang merupakan perpaduan dari sifat, temperamen, kemampuan umum dan bakat yang dalam perkembangannya dipengaruhi oleh interaksi individu dengan lingkungannya. (Suryani, 2008:34). b). Nilai atau konsepsi (tersurat atau tersirat) yang sifatnya membedakan individu atau ciri-ciri kelompok dari apa yang diinginkan, yang mempengaruhi tindakan pilihan terhadap cara, tujuan antara dan tujuan akhir (Kluckhohn, Brameld, 1957:34). Sedangkan menurut Horton & Hunt (1992:23) menyatakan values atau nilai merupakan pandangan yang menyangkut apa yang penting dan tidak penting, yang akan diambil tindakan oleh seorang individu guru.

Oleh karenanya, menurut Winata (2017:4) karakteristik individu ini dapat terlihat dari indikator a) Kesamaan karakteristik personal, merupakan hal yang sangat menentukan dalam antraksi interpersonal. b) Tekanan emosional, hal ini mencakup harga diri yang rendah dan adanya isolasi sosial yang semuanya mengarahkan individu pada munculnya tekanan secara emosional, c). Kemampuan dalam menguasai teori atau tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan d). Isolasi social, tingkat isolasi sosial yang amat besar berpengaruh terhadap ketertarikan pada orang lain.

b. Analisis Kinerja berdasarkan Budaya organisasi

Budaya organisasi menjadi konsep penting di dalam suatu organisasi, semua organisasi pasti mempunyai budaya yang menjadi identitas atau menjadi tanda bagaimana karakteristik organisasi tersebut. Sudah dipastikan dayah atau pasantren sejenis Daruss'dah Cot Puuk yang sudah cukup lama berkiprah dalam pendidikan, memiliki budaya yang kuat sesuai zamannya. Djokosantoso (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang berarti terhadap prestasi kerja guru atau pegawai dalam jangka panjang. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan pada waktu yang akan datang. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Masih adanya guru pada Dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen yang tidak memahami arti dari budaya organisasi akan berimbas pada kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Karena budaya organisasi yang baik terhadap guru diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun didalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kerjanya. Menurut Kamaruddin, dkk (2022:674) penting diperhatikan budaya kerja dalam suatu organisasi, yang sering juga disebut budaya organisasi, faktor ini ikut mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja guru. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Namun, amatan peneliti masih terdapat guru dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen tidak melakukan pekerjaannya dengan baik sebagai tenaga pendidik, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang optimal dan menyebabkan menurunnya kinerja dalam bekerja.

Schein dalam Wibowo (2010:16) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Sedangkan Robbins (Wibowo, 2010:17), menyatakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Ditambahkan oleh Mangkunegara (2009:114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Hal ini akan terjalin baik, dinyatakan oleh Basri dan Kamaruddin (2020:9) bahwa terkait dengan budaya organisasi di sekolah dan upaya meningkatkan komitmen organisasi pada diri guru, juga tidak terlepas besar peran dari Kepala Sekolah. Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang yang menjalankan perannya dalam

sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang diterapkan dalam bidang pendidikan. Peran yang harus dilakoni Kepala Sekolah, akan menjadi poin penting, manakala ada keinginan kuat untuk mendapatkan guru yang berkomitmen dalam menjaga marwah sekolah, yakni upaya menghasilkan sekolah yang unggul.

Beberapa hasil penelitian menguatkan teori dan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian Ulvia (2020) dan Iba (2021:75) terhadap Kinerja Guru, menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya Organisasi terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik. Juga penelitian Mahyuddin dan Azhari (2021:25) menemukan terdapat pengaruh langsung faktor Budaya organisasi, ataupun pengaruh tidak langsung karena adanya hubungan kausal Budaya organisasi dengan Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja personil Polri pada kantor Polres Pidie Jaya Aceh.

c. Analisis Kinerja berdasarkan Perilaku kerja Guru

Perilaku kerja menurut Robbins (2002:35) yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Diharapkan guru di lingkungan dayah sebagai pendidik dan pembimbing peserta didik memiliki perilaku positif, yakni menurut Irmin (2004:44), antara lain a) Menampilkan etos kerja yang tinggi seperti, pandai menghargai dan mengatur waktu, memiliki disiplin yang tinggi. b) Menunjukkan hubungan personal yang simpatik seperti, bertutur kata halus dan sopan, menghargai atasan dan teman, suka menolong, bisa menempatkan diri, selalu ceria, supel, mudah diajak bekerja sama. c) Mampu menyikapi perubahan secara positif. d) Memiliki kendali diri yang kuat seperti, mampu mengendalikan amarah, dapat mengontrol pembicaraan, selalu tersenyum pada orang lain, mampu meredakan rasa iri. e) Mampu meringankan tugas atasan seperti membantu atasan sebisanya, dapat memberikan solusi kepada atasan, tidak pernah menolak perintah atasan selama itu tidak melanggar hukum. f) Mampu menjadi contoh orang lain seperti, mempunyai sifat jujur, menghindari perilaku yang tidak pantas, mau membagi ilmunya dengan orang lain.

Masih adanya guru pada pada Dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen Aceh yang belum memahami akan arti kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para guru atau pendidik dimana yang mereka tunjukkan adalah tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja masih sangat minim.

Padahal para ahli, seperti Bryson (2003:41) telah menyoroti perilaku kerja dapat dilihat dari indikator seperti a) *Cooperatives social skills* (kemampuan berhubungan sosial), b) *Work quality* (kualitas pekerjaan), c) *Work habits* (kebiasaan kerja) dan d) *Personal presentation* (pengendalian diri).

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik (Sugiyono, 2013:8).

Desain penelitian ini dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*) dengan melibatkan tiga variabel independent yakni Karakteristik individu (X_1), budaya organisasi (X_2) dan perilaku kerja (X_3) terhadap variabel terikat (dependent: Y) yaitu kinerja guru. Dengan variabel konseptual dan operasional, sebagai berikut:

Tabel 1. Variabel Konseptual dan Operasional

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Karakteristik individu (X_1)	karakteristik individu adalah faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor individu adalah karakteristik konsumen yang muncul dari dalam diri konsumen. (Sumarwan, 2011)	1. Kesamaan Karakteristik Personal 2. Tekanan Emosional 3. Kemampuan 4. Isolasi social
Budaya organisasi (X_2)	seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. (Rivai dan Mulyadi, 2012)	5. Inovasi dan Keberanian mengambil resiko 6. Perhatian pada hal-hal rinci 7. Orientasi Hasil 8. Orientasi TIM 9. Keagresifan
Perilaku kerja (X_3)	Perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempe-ngaruhi lingkungan kehidupan seseorang. (Prawirosentono, 1999)	10. Social relationships 11. Vocational skill 12. Work motivation 13. Initiative-confidence

Kinerja guru (Y)	Kinerja atau <i>Job Performance</i> adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004)	14. Kuantitas Kerja 15. Kualitas Kerja 16. Ketepatan waktu
------------------	--	--

b. Alat Analisis

Teknik Analisis dalam membuktikan hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda, dimana diasumsikan terdapat kausalitas antar variabel independent (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependent (Y: kinerja). Pemodelan secara statistik inferensia ini mensyaratkan data numerik minimal skala interval. Sehubungan data penelitian berupa data skala ordinal dengan bobot data menggunakan likert-5 yakni dari alternatif sangat setuju/sesuai hingga kategori jawaban sangat tidak setuju/sesuai maka dilakukan transformasi data dengan metode sussesive interval. Dan sebelum dilakukan analisis hasil regresi dipenuhi asumsi klasik yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil Analisis Deskriptif

Objek penelitian ini sejumlah 55 guru dayah, dengan variasi umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja yang berbeda-beda, sebagai di deskripsikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Guru (Responden)

Keterangan		Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	30,91
	Perempuan	69,09
Umur	20-30 Tahun	20,00
	31-40 Tahun	45,45
	41-50 Tahun	16,36
	> 50 Tahun	18,18
Pendidikan	Diploma	5,45
	Sarjana	90,90
	PascaSarjana	3,63
Masa kerja	≤ 10 Tahun	35,35
	11- 20 Tahun	46,5
	>. 20 Tahun	18,15
Jumlah Responden		100%

Sumber : Data Primer penelitian, 2022

Tampak bahwa mayoritas para guru dayah adalah perempuan (Ustazah) berumur antara 31-40 tahun Pendidikan hamper semua Sarjana (90,90%) dan paling banyak telah bekerja antara 11-20 tahun.

Terhadap responden diberikan angket pernyataan yang diisi sesuai harapan guru. Dan secara deskriptif berikut diuraikan yang akan memberikan gambaran persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Tabel 3):

Tabel 3. Deskripsi Guru Tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item terhadap skor total					Skor Penelitian	Skor Total Ideal	Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS			
Karakteristik individu	0,00	0,44	31,21	40,09	28,25	2678	3380	79,23
Budaya organisasi	0,00	0,14	32,54	40,70	26,62	2796	3550	78,76
Perilaku kerja	0,00	0,15	32,21	39,26	28,38	2692	3400	79,18
Kinerja	0,00	0,14	31,93	40,51	27,43	2810	3555	79,04

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Catatan: SS = Sangat setuju sampai STS = Sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Menurut persepsi guru, pada uimumnya setuju (40,09%) san 28,25% sangat setuju bahwa karakteristik individu sangat penting dalam mendukung kerja. Baik dari aspek atau dimensi Kesamaan Karakteristik Personal, Tekanan Emosional, Kemampuan dan Isolasi sosial. Secara kumulatif, tingkat pencapaian karakteristik individu guru mencapai 79,23% mendukung kinerja guru dayah.
- 2) Budaya organisasi di sekolah atau dayah sesuatu yang amat membantu guru dalam berkarya dan berprestasi. Hal ini dinyatakan sekitar 67% dari responden guru, baik dari aspek adanya kesempatan untuk berinovasi dan keberanian mengambil resiko, guru dan Lembaga pendidikan selalu perhatian pada hal-hal rinci dan Orientasi

Hasil juga bekerja secara Tim dengan penuh keagresifan. Tingkat pencapaian budaya di dayah menurut guru sudah dianggap baik dan pelaksanaannya mencapai 78,76% dari harapan ideal.

- 3) Dari faktor perilaku kerja guru, dianggap sudah baik (39,26%) dan sangat baik (28,38%) namun masih terdapat cukup signifikans yang masih kurang (32,21%). Secara kumulatif perilaku kerja masuk kategori baik walaupun belum optimal, karena tingkat pencapaiannya baru sebesar 79,18%.
- 4) Hasil penilaian guru atas kuantitas kerja, kualitas kerja ataupun ketepatan waktu dalam bekerja, rata-rata guru dayah kinerja masuk kategori baik (40,51%) walaupun masih tinggi yang kategori kurang (31,93%). Sehingga tingkat pencapaian kinerja guru dayah dari harapan idealnya baru sebesar 79,04%.

Dari keterangan secara deskriptif diatas, walaupun secara rata-rata tingkat pencapaiannya sudah diatas 75%, masuk dalam kategori baik, namun secara ekspektasi Lembaga pendidikan dayah Daruss'dah Cot Puuk dan masyarakat masih terjadi permasalahan serius pada guru.

Sebelum dilakukan analisis data, instrument pengumpul data dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk meyakinkan instrument yang digunakan akurat dan dapat dihandalkan. Hasil uji validitas dengan pendekatan validitas isi, menyatakan semua instrument pengukur variable valid pada taraf uji 5%.

Kemudian dilakukan uji reliabilitas yakni pengukuran yang mampu memberikan hasil yang dipercaya (*reliable*). Digunakan adalah teknik *Alpha Cronbach*. Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada tabel 4, yang disimpulkan *reliable*, karena nilai *Alpha Cronbach* semua diatas 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

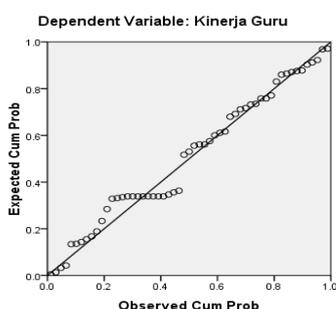
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Karakteristik individu	0,783	6	Realible
Budaya organisasi	0,682	7	Realible
Perilaku kerja	0,725	6	Realible
Kinerja	0,733	8	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

b. Uji Asumsi Klasik model

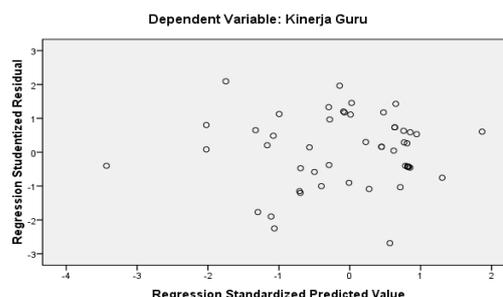
Berikut dilakukan uji asumsi kalsik yakni normalitas dengan medeteksi melalui analisa grafik dari distribusi error yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS (Gambar 1). Dan asumsi heterokedastitas data dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2. Dengan kesimpulan data error standar dalam model dinyatakan normal dan tidak terjadi heterokedastitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 2. Hasil uji Heterokedastitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar varibel bebas yang disebut dengan multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Hasil pengujian multikollinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

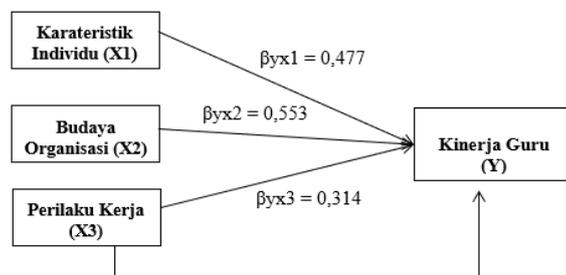
Model	Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	4.742	7.540	.000		
Karakteristik Individu	.477	3.649	.000	.999	1.001
Budaya organisasi	.553	3.013	.000	.954	1.048
Perilaku Kerja	.314	2.077	.000	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas dalam model.

c. Hasil Analisis Model Regresi

Berdasarkan pengolahan data yang telah ditransformasi dalam skala numerik yakni skala interval, maka melalui aplikasi SPSS versi 22, diperoleh model regresi sebagaimana diagram dibawah, dengan koefisien regresi variabel independent terhadap variabel dependent, berikut ini:



Gambar 3. Model hubungan antar variabel penelitian

Hasil pengujian signifikans model regresi berganda mengikuti model liner dinyatakan dengan uji-F dengan hasil olahan SPSS berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	200.934	3	66.978	7.407	.000 ^a
Residual	461.175	51	9.043		
Total	662.109	54			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Karakteristik Individu, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 7,407 sementara nilai F_{tabel} untuk $n=55$ tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,55. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dapat disimpulkan variabel karakteristik individu (X_1), budaya organisasi (X_2) dan perilaku kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru Dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen Aceh.

d. Hasil Analisis Uji Parsial Koefsiein Regresi

Berdasarkan tabel 5 dan gambar diagram model regresi diatas, dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

- Ho: $\beta_{yx1} \leq 0$: Karakteristik individu guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\beta_{yx1} > 0$: Karakteristik individu guru berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,649 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Karakteristik individu guru (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru dayah.

Hipotesis 2

- Ho: $\beta_{yx2} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\beta_{yx2} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,013 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Artinya variabel budaya organisasi dayah (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru dayah.

Hipotesis 3

- Ho: $\beta_{yx3} \leq 0$: Perilaku kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
- Ha: $\beta_{yx3} > 0$: Perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,077 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,077 > 1,96), Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Perilaku kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru dayah.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian model regresi di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk menyatakan hubungan antar variabel penelitian yakni: $Y = 0,477 X_1 + 0,553 X_2 + 0,314 X_3$

(Y = Kinerja guru, X_1 = Karakteristik individu, X_2 = Budaya organisasi, X_3 = Perilaku kerja)

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

1. Nilai koefisien variabel Karakteristik individu (X_1) bernilai positif (0,477) artinya apabila terjadi peningkatan nilai karakteristik individu guru dari dimensi Karakteristik Personal, emosional, kemampuan dan hubungan sosialnya, akan turut meningkatkan kinerja guru dengan indeks perubahannya 0,477.
2. Nilai koefisien variabel Budaya organisasi (X_2) bernilai positif, artinya apabila adanya peningkatan budaya pada dayah Daruss'dah Cot Puuk sebesar 10% akan turut menaikkan kinerja guru sebesar 5,53%. Faktor budaya organisasi, adalah faktor yang paling besar andilnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru dayah Daruss'dah Cot Puuk.
3. Nilai koefisien variabel perilaku kerja (X_3) sebesar 0,314 dan pengaruhnya positif terhadap kinerja guru. Jika tingkat perilaku kerja guru meningkat 10% akan ikut meningkatnya kinerja dengan rata-rata 3,14%.

Hasil hitung nilai koefisien korelasi dan determinasi, yang mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen (Karakteristik, budaya dan perilaku kerja guru) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja guru) ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. *Koefisien Korelasi Simultan*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Regresi	.651 ^a	.403	.263	3.007

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan karakteristik individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja guru Dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen Aceh diperoleh R sebesar 0,651 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,651.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,403 menjelaskan bahwa kontribusi faktor karakteristik individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja guru Dayah Daruss'dah Cot Puuk Bireuen Aceh sebesar 40,3%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 59,7%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Dari hasil penelitian, pengolahan data dan uji hipotesis, diperoleh simpulan penelitian bahwa:

- 1). Hasil analisis deskriptif mengungkapkan bahwa (a) tingkat pencapaian karakteristik individu guru baru sekitar 79,23% dalam mendukung kinerja guru dayah, (b) tingkat pencapaian pelaksanaan budaya di dayah menurut guru sudah dianggap baik dan pelaksanaannya mencapai 78,76% dari harapan ideal. (c) Perilaku kerja guru masuk kategori baik walaupun belum optimal, karena tingkat pencapaiannya baru sebesar 79,18%, (d) tingkat pencapaian kinerja guru dayah dari harapan idealnya baru sebesar 79,04%.
- 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan statistic-F disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, budaya organisasi dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Dayah Daruss'dah Cot Puuk di Kabupaten Bireuen. Dan hasil uji parsial dengan statistic-t juga setiap variabel bebas: X_1 = Karakteristik individu, X_2 = Budaya organisasi, X_3 = Perilaku kerja, berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), dinyatakan dengan persamaan $Y = 0,477 X_1 + 0,553 X_2 + 0,314 X_3$.
- 3). Besar kontribusi faktor karakteristik individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja guru Dayah Daruss'dah Cot Puuk kabupaten Bireuen sebesar 40,3%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

1. Ahmad Susanto. (2017). *Teori Belajar & Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Grup
2. Ahmad Susanto, (2012), *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Jakarta: Prenada Media Group
3. Bryson, M. John. (2003). *Perencanaan Strategis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

4. 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, *indOmera*, Vol 1 No.2 (Maret 2020), DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.203>, eISSN. 2721-382X
5. Horton, Paul B. And Chester L. Hunt. (1991). *Sosiologi Manajemen*. Jakarta: Gelora Aksara
6. Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84.
7. Irving, J.A. (2005). "Servant leadership and the effectiveness of teams. Dissertation of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership", School of Leadership Studies, Regent University.
8. Irmin, S. (2004). *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Rineka Cipta, Jakarta
9. Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681
10. Kotler, Philip & Keller. (2008). *Manajemen Pemasaran. Edisi Ketigabelas. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
11. Mahyuddin dan Azhari (2021). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja personil kepolisian pada kantor polsek se-kabupaten Pidie Jaya, *indOmera*, Vol 2 No.4 (September 2021), DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i4.219> , eISSN. 2721-382X
12. Mangkunegara, A. A, Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
13. Meri Ulvia (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Bandar Lampung
14. Moeljono, Djokosantoso. (2012). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
15. Rachmawati, Titik dan Daryanto (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka. Kreditya*. Yogyakarta: Gava Media
16. Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
17. Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
18. Robbins, S. P. (2002) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi -7. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
19. Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
20. Sumarwan, Ujang. (2011). *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
21. Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
22. Supardi (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press
23. Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana
24. Sobirin. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. Bandung: *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia* Volume XIV Nomor 1 Tahun 2012.
25. Robbins, P Stephen. 2014, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
26. Tatik, Suryani. (2008). *Perilaku Konsumen Implikasi Pada Strategi Pemasaran*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
27. Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 406-418.
28. Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.