

ANALISIS KINERJA BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PERILAKU KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH (Studi Kasus Guru Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya)

Teuku Muhammad Nur^{1*)} & Kamaruddin K.²

¹ Kepala Sekolah SMAS MDA Pidie Jaya

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh

*) email: teuku5982@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.500

Article history

Received:
December 22, 2024

Revised:
January 8, 2025

Accepted:
March 1, 2025

Page:
01 - 08

Keywords:
*performance,
individual characteristics,
work behavior,
school culture*

ABSTRACT: *This performance analysis considers the need to pay attention to individual and environmental factors, so that the factors studied are aspects of individual characteristics, work behavior and school culture in teachers who work at Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Lueng Putu Pidie Jaya. The research is in the form of a survey with a quantitative-associative analysis approach. And the analysis tool with a path analysis model. The results prove: 1) there is a causal relationship between individual characteristics, work behavior and school culture variables with a moderate category. 2) teacher performance is directly and indirectly influenced by individual characteristics by 41.86 percent, direct and indirect influence of work behavior by 31.05 percent and school culture by 34.12 percent. 3) simultaneously individual characteristics, work behavior and school culture contribute positively to increasing teacher performance by 40.3 percent.*

ABSTRAK: Analisis kinerja ini memandang perlu memperhatikan faktor individu dan lingkungan, sehingga faktor yang diteliti aspek karakteristik individu, perilaku kerja dan budaya sekolah pada guru yang bertugas di Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Lueng Putu Pidie Jaya. Penelitian berupa survei dengan pendekatan analisis kuantitatif-asosiatif. Dan alat analisis dengan model analisis jalur. Hasilnya membuktikan: 1) terdapat hubungan kausal antar variabel karakteristik individu, perilaku kerja dan budaya sekolah dengan kategori sedang. 2) kinerja guru dipengaruhi langsung dan tidak langsung dari karakteristik individu sebesar 41,86 persen, pengaruh langsung dan tidak langsung perilaku kerja sebesar 31,05 persen dan budaya sekolah sebesar 34,12 persen. 3) secara simultan karakteristik individu, perilaku kerja dan budaya sekolah memberi kontribusi positif meningkatkan kinerja guru sebesar 40,3 persen.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pekerjaan profesional membutuhkan Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki (Rivai, 2012). Secara khusus guru yang merupakan pekerjaan profesi yang berkepribadian tinggi mampu menjadikan peserta didik yang maju dan pada saat yang sama teladan bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan pendidik untuk meningkatkan kinerja yang maksimal.

Karena, pendidikan meliputi semua perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalamannya, kecakapannya dan keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkannya agar dapat memenuhi fungsi hidupnya baik jasmani maupun rohaniah (Ilyas., *et al*, 2024). Dan kinerja guru pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2004).

Salah satunya faktor individu pada guru itu sendiri, seperti karakteristik individu maupun perilaku kerjanya. Faktor individu meliputi manfaat (*benefit*), biaya (*cost*), kepercayaan (*trust*), serta pengalaman dan kemampuan (*skill*) dalam menggunakan teknologi. Manfaat bisa meliputi efek positif terhadap *professional image*, manfaat emosional (kepuasan karena telah berkontribusi dan berguna bagi orang lain, peningkatan kepercayaan diri), manfaat intelektual (mengembangkan keahlian). Juga sebagai sarana untuk membangun hubungan dengan orang lain.

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). Pada dasarnya banyak indikator karakteristik individu pegawai pada suatu organisasi. Menurut Winata (2017) indikator faktor individu yaitu: kesamaan karakteristik personal, tekanan emosional, kemampuan dan isolasi sosial.

Dalam Al-Qur'an, manusia dikelompokkan menjadi tiga tipe kepribadian, yaitu mukmin (orang yang beriman), kafir (menolak kebenaran), dan munafik (meragukan kebenaran). Karakter Islami adalah sikap dan perilaku yang patuh dalam menjalankan syariat Islam. Seorang muslim harus berjuang melawan hawa nafsu (*mujahadatul linafsihi*). Sifat malu menjadi ciri khas Islam, tetapi dalam hal melakukan maksiat, melakukan sesuatu yang dilarang oleh agama, dan tidak sesuai dengan syariat.

Al-Qur'an mendorong manusia untuk bertafakuryaitu aktifitas bafikir yang dilakukan secara mendalam sembari merenungkan semua ciptaan Allah yang ada di alam semesta. Sebab, pengenalan manusia terhadap dirinya dapat mengantarkannya pada ma'rifatullah, sebagaimana tersirat dalam Q.S at-Taariq ayat 5-7.

فَلْيَنْظُرِ الْإِنْسَانُ بِمَ خَلِقَ . خَلَقَ مِنْ مَّاءٍ ذَلِيلٍ . يُخْرَجُ مِنْ بَيْنِ الصُّلْبِ وَالتَّرَائِبِ .

Maka, hendaklah manusia merenungkan, dari apa ia diciptakan. Ia diciptakan dari air yang terpancar, yang keluar dari antara tulang sulbi dan tulang dada.

Al-Quran sering menyebut aspek psikologi manusia dengan istilah *nafs* (jiwa). Hal ini membuktikan bahwa Al-Quran berperan positif dalam membentuk kepribadian. Beberapa ayat yang menjelaskan tentang karakteristik kepribadian manusia. Misalnya dalam (QS. Al-Baqarah ayat: 197) Dalam ayat ini, Allah SWT menjelaskan tentang sifat-sifat orang yang bertakwa, seperti sabar, ikhlas, dan tawakkal. Sifat-sifat ini dapat dijadikan sebagai karakteristik kepribadian yang diinginkan dalam Islam. Juga QS. Al-An'am: 82, Allah SWT menjelaskan tentang sifat-sifat orang yang beriman, seperti taat kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, serta berbuat baik kepada sesama. Sifat-sifat ini dapat dijadikan sebagai karakteristik kepribadian yang diinginkan dalam Islam.

Kemudian, perilaku kerja, menurut Robbins (2002) bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dan muncul sikap yang di ambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dikerjakan. Melalui pengenalan dan pemahaman terhadap perilaku kerja guru diharapkan akan bisa meramalkan, menjelaskan dan mengendalikan perilaku guru ke arah yang dikehendaki. Perilaku kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, bisa berasal dari diri pribadi guru maupun dari faktor luar (Gibson,1996).

Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Robbins (2002) perilaku kerja dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, yang menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Disamping itu, faktor budaya sekolah ikut mendukung kerja guru. Sekolah yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya. Dimana budaya merupakan serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu sekolah memahami prinsip-prinsip pendidikan dan kearifan sekola yang ada. Budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja (Sabri, S., & Kamaruddin, K., 2023)

Dengan dukungan itu semua, guru akan bekerja secara optimal, baik dalam membimbing anak didik, mengimplementasikan kurikulum sesuai dengan kebutuhan, mengadakan komunikasi terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik, menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga siswa betah berada dan belajar di sekolah serta memelihara hubungan dengan orang tua siswa dan masyarakat (Purwanto, 2003).

Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Lueng Putu di Pidie Jaya yang masih berusia 10 tahun, masih sangat memiliki masalah mengenai faktor individu pendidik, yang sangat minim pengalaman, juga baru mencari jati diri sehingga mempengaruhi budaya sekolah dan dipastikan berimbas pada kinerja guru. Berkaitan dengan itu, maka penelitian ini masih relevan dilakukan.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Kontribusi Karakteristik individu terhadap Kinerja guru

Faktor individu merupakan faktor yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja guru, oleh sebab itu hendaknya faktor individu lebih diperhatikan. Oleh karena itu, pihak sekolah khususnya pimpinan sekolah perlu memotivasi guru sehingga guru dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan sifat, sikap, dan cara pandang yang positif dan optimis. Selain itu, atasan juga dapat memberikan pengarahan yang jelas tentang cara-cara menyelesaikan sebuah beban pekerjaan sehingga guru dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara baik dan benar.

Nafsiyah merupakan kata lain dari kepribadian, yang sering digunakan dalam leksikologi Al-Qur'an dan Hadits. Al-Safi'i menerjemahkan kata nafs dengan *personality, self, or level of personality development* yang artinya kepribadian, diri, pribadi atau tingkat suatu perkembangan kepribadian manusia bersifat dinamis. Kepribadian Individu dapat berubah karena pengaruh lingkungan, pengalaman hidup atau pendidikan. Al-Qur'an mengklasifikasikan orang (Manusia) berdasarkan parameter keimanannya menjadi tiga kelompok yaitu: beriman, kafir, dan munafik. Melalui surat al-Baqarah: ayat 1-20, Allah menggambarkan akhlak yang baik dan buruk, khususnya akhlak orang beriman, akhlak orang kafir, dan akhlak orang mukmin.

Ada tiga dinamika kepribadian dalam perspektif Islam, yaitu: Kepribadian *Ammarah (al-nafs al-ammarah)*, Kepribadian *Lawwamah (al-nafs al-lawwamah)* dan Kepribadian *Muthmainnah (al-nafs al-muthmainnah)*. Aspek nafsani pada manusia mempunyai tiga kekuatan, yaitu: Pertama, *Qalbu* (Fitrah Ilahi) berkaitan dengan aspek kesadaran manusia yang fungsinya adalah kekuatan emosional, kedua, Akal (*Insaniyah Fitrah*) berkaitan dengan kesadaran manusia berfungsi sebagai daya kognitif (kreatif) dan ketiga, Nafsu (*Fitrah Hayawaniyah*) berkaitan dengan kesadaran bawah sadar manusia berfungsi sebagai daya pembentuk dan harga karsa (Farid, Imelda, Afinah, 2023).

b). Kontribusi Prilaku kerja terdapat Kinerja Guru

Perilaku kerja pada hakikatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Thoha (2003) menyatakan: "Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungan". Dengan prilaku kerja ini memberikan dampak positif pada kinerja guru termasuk kinerja sekolah. Prilaku memberi corak yang suportif dan partisipatif. Perilaku kerja suportif dilakukan dengan pembawaan yang ramah, mudah ditemui dan sikap perhatian kepada guru. Sedangkan perilaku kerja yang partisipatif dilakukan melalui pendapat yang diberikan oleh guru dan diperhatikan oleh pimpinan. Untuk itu salah satu yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar adalah dengan adanya perilaku kinerja yang suportif.

c). Kontribusi Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi sekolah menjadi konsep penting dan merupakan identitas atau karakteristik organisasi tersebut. Budaya sekolah menurut Veithzal (2012) mempunyai dampak yang berarti terhadap prestasi kerja guru atau pegawai dalam jangka panjang. Dan kemungkinan akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan pada waktu yang akan datang. Walaupun sulit untuk diubah, budaya dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja pegawai (Djokosantoso, 2012).

Nilai-nilai dan keyakinan tidak akan hadir dalam waktu singkat. Mengingat pentingnya sistem nilai yang diinginkan untuk perbaikan sekolah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun untuk membentuk budaya organisasi sekolah yang positif, sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dapat meningkatkan kinerja secara optimal (Kamaruddin K., *et al*, 2022).

Penelitian tentang faktor individu dan budaya organisasi (sekolah) terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya Nurzanah (2003) dengan temuan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Retnosari (2001) dalam penelitian, membuktikan faktor individu dan budaya organisasi sebagai pembentuk perilaku kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode yang Digunakan

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif-asosiatif, menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan dengan pendekatan kuantitatif dihasilkan ukuran yang objektif dengan pendekatan analisis matematik/statistik secara data numerik antar variabel yang ditelitinya (Marwan, dkk, 2023).

b). Populasi dan Sampel (Objek Penelitian)

Penelitian ini dilaksanakan di Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah (MDA) Lueng Putu Pidie Jaya, dilaksanakan pada bulan Februari-April 2024. Melibatkan guru sejumlah 55 orang pada dayah tersebut sebagai responden penelitian. Dayah/sekolah ini dibawah Yayasan Pendidikan Islam (YPI) MDA yang berdiri sejak tahun 2015 dengan Ketua Yayasan Tgk. H. Asbahani H. Sofyan, S.Sos., M.M (dikenal dengan panggilan Abi Arongan). Sedangkan SMP dan SMA Swasra MDA dimulai 2017 yang diperuntukkan khusus bagi santriwan dan santriwati yang mondok di Dayah. Guru pada Dayah MDA ini umumnya berjenis kelamin perempuan, yakni sejumlah 38 orang atau (69,09%), dengan di dominasi usia antara 31-40 tahun (45,45%), dan tingkat pendidikan mayoritas Sarjana (S1) sebanyak 50 orang atau (90,90%).

c). Definisi Operasional Variabel

Penelitian dengan beberapa variable terpilih yang dikonsepskan berikut

Tabel 1. Operasional Variabel dan Dimensi

Defenisi Konsep	Dimensi
Karakteristik Individu adalah faktor meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu, yang muncul dari dalam diri konsumen. (Sumarwan, 2011).	Kesamaan Karakteristik Personal Tekanan Emosional Kemampuan dan Isolasi social
Perilaku Kerja; faktor psikologis merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. (Prawirosentono, 1999)	<i>Social relationships</i> <i>Vocational skill</i> <i>Work motivation and Initiative-confidence</i>
Budaya sekolah (Organisasi) seperangkat sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang di jadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. (Rivai & Mulyadi, 2012)	Inovasi dan Keberanian mengambil resiko Perhatian pada hal-hal rinci Orientasi Hasil, dan TIM Keagresifan
Kinerja: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004).	Kuantitas Kerja Kualitas Kerja Ketepatan waktu

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Penelitian menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sehingga dimulai dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan secara pasti.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dari hasil perhitungan diperoleh tingkat validitas dan pengujiannya berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

(1). *Karakteristik Individu (X₁)*

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Sulit berhenti ketika mengerjakan tugas yang diberikan	0,586	0,000	Valid
2	Merasa pekerjaan saya adalah tantangan yang harus ditaklukkan	0,526	0,000	Valid
3	Bersembangat dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0,703	0,000	Valid
4	Bangga karena pekerjaan membuat orang-orang menghargainya	0,773	0,000	Valid
5	Sering menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja	0,776	0,000	Valid
6	Selalu memikirkan pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja	0,814	0,000	Valid

(2). *Budaya Organisasi (X₂)*

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Selalu berbicara tentang pekerjaan dan organisasi dengan serius.	0,733	0,000	Valid
2	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	0,435	0,000	Valid
3	Merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	0,687	0,000	Valid
4	Dalam organisasi saling merasa curiga dan menyimpan rahasia.	0,694	0,000	Valid
5	Dalam organisasi ini orang mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja	0,596	0,000	Valid
6	Dalam organisasi setiap orang mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan	0,537	0,000	Valid
7	Kebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	0,704	0,000	Valid

(3). *Perilaku Kerja (X₃)*

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,625	0,000	Valid
2	Mempunyai jiwa produktif terhadap pekerjaan	0,601	0,000	Valid
3	Mempunyai jiwa kerja keras terhadap pekerjaan	0,435	0,000	Valid
4	Motivasi pimpinan sangat berpengaruh bagi kelangsungan bekerja.	0,768	0,000	Valid
5	Memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru dalam bekerja	0,802	0,000	Valid
6	Suka melakukan hal-hal yang baru terkait dengan pekerjaan	0,632	0,000	Valid

(4). *Kinerja (Y)*

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig. Uji	Ket
1	Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik dan rapi	0,776	0,000	Valid
2	Sselalu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak ada kesalahan	0,303	0,000	Valid
3	Selalu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan	0,721	0,000	Valid
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	0,819	0,000	Valid
5	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mengalami sebuah peningkatan	0,775	0,000	Valid
6	Dalam bekerja, berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah menjadi sukses	0,703	0,000	Valid
7	Berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain	0,753	0,000	Valid
8	Mampu bekerja secara mandiri	0,826	0,000	Valid

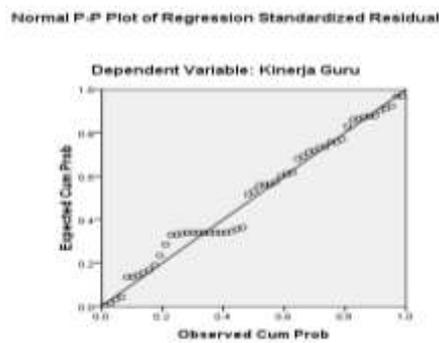
Dari hasil perhitungan validitas semua item pengujian validitas dinyatakan valid pada taraf uji 5%. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini secara lengkap dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

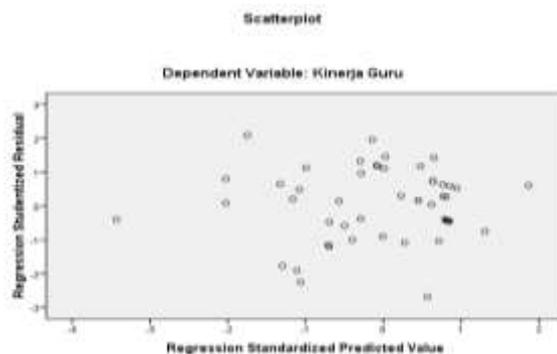
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Karakteristik individu	0,783	6	Realible
Budaya organisasi	0,682	7	Realible
Perilaku kerja	0,725	6	Realible
Kinerja	0,733	8	Realible

b). Hasil Uji Asumsi Model

Penggunaan alat analisis secara statistik parametrik dengan model analisis jalur, mensyaratkan dipenuhinya asumsi sebagai syarat. Pertama pemeriksaan akan kenormalan distribusi data, jika data menyebar jauh membentuk garis diagonal memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2003). Hasil uji sebagaimana gambar 1. Hasil Pengujian dari grafik kurva normal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Lalu dilakukan uji heterokedastisitas terjadi bila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya (Santoso, 2009). Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis (*scatterplot*) yang disajikan pada gambar 2.

Dan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta				Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.427		3.649	.000	.999	1.001
Budaya organisasi	.360		3.013	.000	.954	1.048
Perilaku Kerja	.309		2.077	.000	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

c). Pengujian Signifikansi Model analisis Jalur

Sebagaimana tujuan penelitian yang dihipotesiskan untuk dilakukan pengujian model analisis dan koefisien model masing-masing variabel bebas (*eksogen*), berikut ini:

Dalam penelitian ini model analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel karakteristik individu, perilaku kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, dinyatakan signifikans sebagai ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Model Analisis Jalur (Secara Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	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

Dan dilanjut dengan uji koefisien jalur dari ketiga variabel eksogen, melalui uji-t dan terbukti signifikans pada taraf uji 5% (Tabel 6).

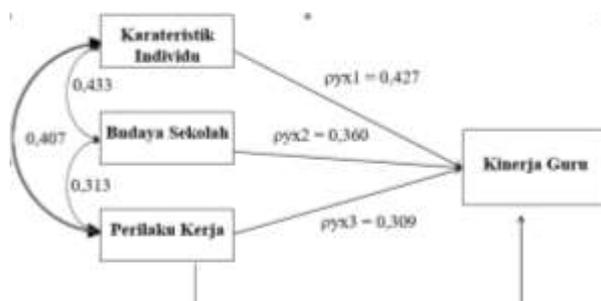
Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur dan Pengujiannya (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	4.742	8.783		7.540	.000
Karakteristik Individu	.477	.131	.427	3.649	.000
Budaya organisasi	.553	.183	.360	3.013	.000
Perilaku Kerja	.314	.181	.309	2.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

2). Pembahasan Penelitian

Hasil sebelumnya, diperoleh model struktural dalam analisis penelitian, berikut ini:



Gambar 3. Hasil Model Struktural

Dan dilakukan pembahasan berikut:

a). Kontribusi Faktor Karakteristik Individu terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi secara langsung faktor karakteristik individu, sebesar $(0,427)^2 \times 100\% = 18,23\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui hubungan kausal dengan perilaku kerja sebesar 11,43% dan melalui budaya organisasi sebesar 12,2%. Sehingga besarnya kontribusi karakteristik individu pada kinerja gurusebesar 41,86%.

b). Kontribusi Faktor Perilaku Kerja terhadap Kinerja Guru

Besarnya kontribusi langsung perilaku kerja terhadap kinerja sebesar 9,54%, dan besarnya pengaruh tak langsung melalui hubungan kausal karakteristik terhadap karakteristik individu guru sebesar 10,49% dan melalui budaya sekolah sebesar 11,02%. Maka besarnya kontribusi total perilaku kerja terhadap kinerja guru sebesar 31,05%.

c). Kontribusi Faktor Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kontribusi budaya sekolah pada upaya peningkatan kinerja guru, secara langsung signifikans sebesar 12,96%. Dan adanya hubungan kausal dengan karakteristik individu memberi dampak sebesar 10,4% serta melalui perilaku kerja sebesar 10,76% sehingga besarnya kontribusi secara total budaya sekolah terhadap kinerja, sebesar 34,12%. Hal ini didukung penelitian Kamaruddin,dkk (2022) dan Noviani dan Kamaruddin (2023), bahwa budaya Organisasi sekolah khususnya budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru.

d). Kontribusi Secara Simultan

Ketiga faktor saling berhubungan kausal dan memberi kontribusi positif pada kinerja guru. Hal ini dibuktikan secara statistik (Tabel 7), adanya hubungan ketiganya yang cukup berarti sebesar 0,651 terhadap kinerja guru. Sehingga kontribusi secara simultan faktor karakteristik individu, perilaku kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Lueng Putu Pidie Jaya adalah sebesar 40,4 %.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Dterminasi

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Simpulan (Conclusion)

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

1. Faktor karakteristik individu, baik kesamaan karakteristik personal, tekanan emosional dan kemampuan isolasi sosial memberi kontribusi langsung dan tidak langsung pada kinerja guru sebesar 41,86 %.
2. Faktor perilaku kerja, baik *social relationships*, *vocational skill*, *work motivation* dan *initiative-confidence* memberi kontribusi langsung dan tidak langsung pada kinerja guru sebesar 31,05 %.
3. Faktor budaya sekolah, baik Inovasi dan Keberanian mengambil resiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi Hasil, Orientasi TIM dan Keagresifan memberi kontribusi langsung dan tidak langsung pada kinerja guru sebesar 34,12 %.
4. Terdapat hubungan kausal faktor karakteristik individu, perilaku kerja guru dan budaya organisasi yang sinergi dan melekat dengan kategori sedang (35-40 %) memberi dampak pada kinerja guru, hal ini dibuktikan dari analisis bahwa kontribusi simultans ketigan faktor sebesar 40,3% terhadap kinerja guru Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Lueng Putu Pidie Jaya.
5. Dan disarankan karateristik individu pada guru Dayah Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah diperbaiki dan ditingkatkan karena cukup besar dari faktor lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Ahmad Farid, Imelda, Nisa Afinah (2023). Karakteristik Budi Pekerti (Kepribadian) Individu dalam Perspektif Al-Qur'an, *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(2), 120-126, DOI: <https://doi.org/10.61722/jirs.v1i2.116/117>
- 2) Ananda, S., & Winata, H. (2017). Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui perilaku kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 78–86.
- 3) Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara. Jakarta.
- 4) Kamaruddin K., Konadi W., Hidayari 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, *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673-681, E-ISSN: 2654-5837
- 5) Mangkunegara. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- 6) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 7) Miftah, Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Grafindo Persada. Jakarta
- 8) Moeljono, Djokosantoso. (2012). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- 9) Mohd. Ilyas, Kamaruddin K., Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah, Perspektif Konsep Aturan dan Fakta*, Medan: Penerbit CV. Merdeka Kreasi, ISBN. 978-623-8699-41-4.
- 10) Noviani & Kamaruddin K. (2023). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2):23-30. ISSN 2964-9730 (Online)
- 11) Purwanto, Ngalm (2003). *Psikologi Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- 12) Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- 13) Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- 14) Sabri, S., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja guru berdasarkan aspek Kompensasi, Punishment dan Budaya Kerja di SDIT Assalam Islamic School Juenieb Kabupaten Bireuen. *Peusangan*, 1(2), 61–69. <https://doi.org/10.51179/psg.v1i2.2386>
- 15) Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- 16) Tatik, Suryani (2008). *Perilaku Konsumen Implikasi Pada Strategi Pemasaran*, Graha Ilmu, Yogyakarta