

PENGARUH KEMAMPUAN, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS FATHUL AMIN MATAKALI KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Amrullah^{*1}, Syarifuddin², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Amrullah23121983@gmail.com, ²Syarif35mks@gmail.com, ³Drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel yaitu sebanyak 30 orang Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan mampu meningkatkan Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci: Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan kinerja

ABSTRACT

This research was conducted on the teacher of MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Determination of the sample as many as 30 teachers MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially the Principal's Ability, Work Culture and Leadership had a positive and significant effect on Teacher Performance at MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. This means that the principal's ability, work culture and leadership can improve teacher performance at MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Simultaneously the ability of the principal, work culture and leadership has a positive and significant effect on the teacher's performance at MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Partially shows that the principal's ability variable (X1) has a dominant effect on teacher performance at MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar, this shows that the better the leadership, the better the teacher performance at MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Keywords: *Principal's Ability, Work Culture, Leadership, and Performance*

PENDAHULUAN

Kemampuan merupakan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pandangan ini setidaknya didukung oleh Spencer & Spencer dalam Palan (2015) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kemampuan adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensinya agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten. Konsep hubungan kerja dengan sendirinya

mengalami perubahan; dipekerjakan bukan lagi untuk seumur hidup, melainkan dipekerjakan selama keahliannya dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila ada pegawai tidak lagi mengembangkan kompetensinya melalui belajar dan berkinerja, mereka akan menciptakan kesalahan fatal. Seperti yang disampaikan oleh Prihadi (2015) bahwa kemampuan menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kemampuan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kemampuannya di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Kepala Sekolah yang memiliki kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia pendidik yang berkualitas dalam hal ini adalah guru. Kepala Sekolah sebagai pelaksana proses pendidikan berperan untuk mengaplikasikan program-program pendidikan yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah akan sangat mempengaruhi dan menentukan dalam proses untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian salah satu cara untuk mendapatkan guru yang berkualitas untuk meningkatkan mutu sekolah adalah dengan cara peningkatan kemampuan kepala sekolah dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan profil guru yang memiliki profesional yang sangat baik dan, mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme untuk meningkatkan kinerja. Dalam kaitan ini, Sagala (2013) mengemukakan bahwa Guru sebagai pekerjaan profesi, secara holistik adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional. Karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat. Kinerja menurut Uno (2012) dapat dilihat langsung dalam kehidupan sehari-hari sebagai kegiatan profesional. Kinerja yang dimiliki oleh guru-guru relatif memiliki perbedaan. Hal ini tentunya diakibatkan oleh adanya perbedaan-perbedaan yang dimilikinya, baik menyangkut pengalaman kerja, pendidikan atau pengetahuannya.

Harapan masyarakat terhadap kinerja guru yang sedemikian tinggi belum dapat dipenuhi secara menyeluruh. Dalam kenyataannya, kinerja guru masih jauh dari harapan, hal ini didasarkan pada fakta-fakta yang ada. menunjukkan kinerja guru sebagian besar sudah sesuai dengan harapan orang tua, sebagian lainnya masih sering muncul kontra atas kebijakan yang diambil pihak sekolah. Fakta empirik masih ada guru yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Keterampilan mengajar guru mengalami kendala dalam penyusunan Rencana Pembelajaran Sekolah, kemampuan menyusun program tertulis, pemerataan tugas dan tanggung jawab, kurang terampil dalam mengoperasikan komputer, penggunaan media pembelajaran yang belum terpenuhi, Selain hal tersebut, fasilitas pembelajaran yang tersedia belum bias mendukung kinerja guru sesuai dengan indikator kinerja mengacu pada pendapat Michel (dalam Supardi, 2014) yang mengemukakan indikator kinerja guru meliputi: (1) quality of work (kualitaskerja), (2) proptness (kecepatan/ketepatankerja), (3) iniatif (inisiatif dalam kerja), (4) capability (kemampuan kerja), dan (5) communication (komunikasi).

Budaya kerja menurut Wirawan (2016) merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi Budaya kerja) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk/jasa, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan

organisasi. Budaya kerja adalah suatu pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana suatu kelompok menciptakan, menemukan atau mengembangkan proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sementara itu menurut Kreitner dan Kinicki (2015), Budaya kerja adalah perekat sosial antar anggota organisasi, agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi

Kepemimpinan dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Tanpa kepemimpinan, organisasi bergerak terlalu lambat, stagnan, dan kehilangan jalan mereka. Kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan melaksanakan keputusan. Seorang pemimpin yang baik dapat membuat keberhasilan sebuah usaha yang memiliki rencana lemah, tetapi seorang pemimpin yang buruk dapat merusak sebuah rencana bahkan rencana terbaik sekalipun (Sharma, 2010).

Variabel penting yang mempengaruhi kinerja guru pada sekolah adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya suatu tujuan dalam instansi. Kedudukan pemimpin dalam suatu instansi mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan pada suatu instansi tersebut. Perlu disadari bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan suatu instansi.

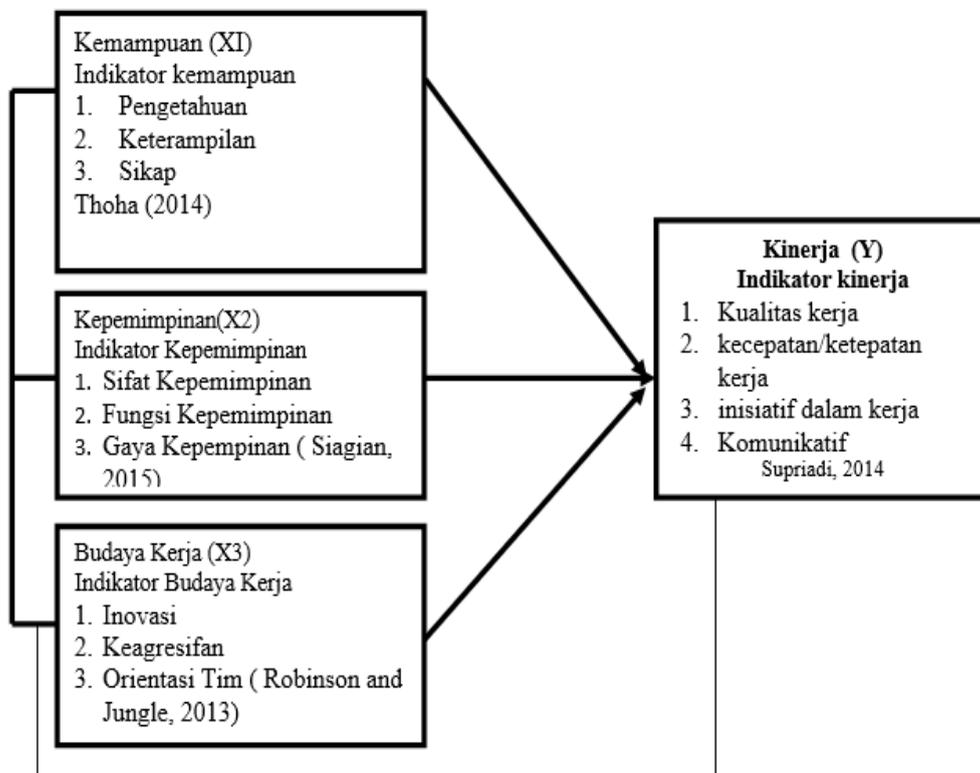
Dari hasil pengamatan awal yang dilakukan terhadap kinerja guru di MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten polewali Mandar dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian guru khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh sekolah. Selain itu, kurang efektifnya kinerja guru diakibatkan situasi pandemic yang menyebabkan tingkat kehadiran kurang maksimal dan pada saat pembelajaran online dilaksanakan juga kurang maksimal karena beberapa guru tidak menguasai IT, serta motivasi kerja guru dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian guru yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja guru serta disiplin kerja guru masih rendah, dimana masih ada sebagian guru yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya guru yang tidak melaksanakan tugas jadwal piket, dan sebagian guru terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga terlihat dari nilai PKG guru dari 35 guru yang ada di MTs Fathul Amin Matakali sekitar 50 persen mendapatkan nilai 51-60 atau kategori sedang sehingga masih perlu peningkatan kinerja guru.

Bertitik tolak dari landasan berpikir inilah, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah Pengaruh Kemampuan, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif, dan signifikan kemampuan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga ada pengaruh positif, dan signifikan kemampuan, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga kepemimpinan kepala sekolah variable dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009). dilakukan pada Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Maret sampai dengan April 2022, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar, sebanyak 30 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 orang.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang

ditunjukkan oleh Kemampuan Kepala Sekolah, budaya kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja(Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

X1	: Kemampuan kepala sekolah
X2	: Kepemimpinan
X3	: Budaya Kerja
Y	: Kinerja
a	: Kostanta
b _(1,2,3)	: Koefisien regresi
X _(1,2,3)	: Variabel independen
E	: Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-1,844			
Kemampuan Kepala Sekolah (X ₁)	0,458	6,969	2,055	0,000
Budaya kerja (X ₂)	0,691	4,285	2,055	0,000
Kepemimpinan (X ₃)	0,234	3,909	2,055	0,001

Sumber : Data diolah, 2022

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar -1,844. Artinya jika variabel Kemampuan Kepala Sekolah (X₁), Budaya kerja (X₂), dan kepemimpinan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -1,844.
2. Variabel Kemampuan Kepala Sekolah (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,458. Kemampuan Kepala Sekolah (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Kemampuan Kepala Sekolah meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,458.
3. Variabel Budaya kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,691. Artinya Budaya kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,691.
4. Variabel kepemimpinan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,234. Artinya kepemimpinan (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,234.

Uji t (Secara Parsial)**Tabel 2. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kemampuan Kepala Sekolah (X_1)	6,969	0,000
Budaya kerja (X_2)	4,285	0,000
Kepemimpinan (X_3)	3,909	0,001

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian Kemampuan Kepala Sekolah (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,969 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $6,969 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kepala Sekolah (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

- b. Pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian Budaya kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,285 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,285 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

- c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian Kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,909 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,055. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $3,909 > 2,055$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Uji f (Secara Simultan)**Tabel 3. Hasil Uji f (Secara Simultan)**

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	
1	Regression	73.002	3	24.334	31.067	.000 ^b
	Residual	20.365	26	.783		
	Total	93.367	29			

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 31.067 dengan

signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 31.067 > f_{tabel} sebesar 2,74 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Kemampuan Kepala Sekolah (X_1), Budaya kerja (X_2) Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.757	885

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,782. hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah (X_1), Budaya kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,782 atau 78,2 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kemampuan Kepala Sekolah (X_1), Budaya kerja (X_2), kepemimpinan (X_3) Sedangkan sisanya 21,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta (Secara Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Kemampuan Kepala Sekolah (X_1)	0,691	0,000
Budaya kerja (X_2)	0,420	0,000
Kemampuan Kepala Sekolah (X_3)	0,403	0,001

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kemampuan Kepala Sekolah (X_1), Budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel kemampuan kepala sekolah (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,691, kemudian variabel budaya kerja (X_2) dengan nilai 0,420, dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,403

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kemampuan Kepala Sekolah nilai t_{hitung} (6,969) > t_{tabel} (2,055) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kemampuan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyuddin, 2020. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, antara budaya kerja, kemampuan dan kepemimpinan, dan variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru sekolah dasar. Bangsa Kecamatan Banggae Timur, Kabupaten Majene.

Kepala Sekolah yang memiliki kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia pendidik yang berkualitas dalam hal ini adalah guru. Kepala Sekolah sebagai pelaksana proses pendidikan berperan untuk mengaplikasikan program-program pendidikan yang telah direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah akan sangat mempengaruhi dan menentukan dalam proses untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian salah satu cara untuk mendapatkan guru yang berkualitas untuk meningkatkan mutu sekolah adalah dengan cara peningkatan kemampuan kepala sekolah dengan memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan profil guru yang memiliki profesional yang sangat baik dan, mampu menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme untuk meningkatkan kinerja

Pengaruh Budaya kerja Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Manda

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya kerja nilai thitung ($4,285$) > t-tabel ($2,055$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Budaya kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu $0,691$. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Budaya kerja menurut Wirawan (2016) merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi Budaya kerja) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk/jasa, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja adalah suatu pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana suatu kelompok menciptakan, menemukan atau mengembangkan proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sementara itu menurut Kreitner dan Kinicki (2015), Budaya kerja adalah perekat sosial antar anggota organisasi, agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kemampuan Kepala Sekolah nilai thitung ($3,909$) > t-tabel ($2,055$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kemampuan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Arfina, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar . Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata kabupaten Polewali mandar. Metode yang digunakan adalah survei lapangan dengan instrumen utama adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (sampel sensus). Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya kerja, dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -1,844 artinya jika nilai variabel bebas (Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya kerja, dan kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -1,844.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 30,023 > Ftabel 2,055. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kemampuan Kepala Sekolah (X1), Budaya kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel kemampuan kepala sekolah (X1) dengan nilai beta sebesar 0,691, kemudian variabel budaya kerja (X2) dengan nilai 0.420, dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.403

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya kerja dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

2. Kemampuan Kepala Sekolah, Budaya kerja dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar. secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel kemampuan kepala sekolah merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Guru MTs Fathul Amin Matakali Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Astutik, Mardi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 2, Hal. 121 – 140. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz, T, B. (2017). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nurhidayah, Vivi., Utari, Woro., Hartati, C, Sri. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 3, No. 5, Hal. 559 – 571, Mei. Surabaya. Universitas Wijaya Putra.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P, Stephen., dan Timothy, A, Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba. Empat.
- Siagian, P, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.