

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH CENDEKIA BANTAENG

Arifuddin^{*1}, Asri², Syarifuddin³

^{*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}aarifuddin229@gmail.com, ²asriwawo01@gmail.com, ³Syarif35mks@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Kerja guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus) dengan mengambil semua populasi dijadikan sampel sebanyak 34 orang guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng. Analisis data digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Kerja guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.

kata kunci : kepemimpinan, kompetensi, motivasi, budaya dan kinerja

Abstract

Arifuddin. 2021, The Influence of Leadership, Competence, Work Motivation, and Organization Culture to Teacher's Performance of Public Senior High School 1 Cendekia Bantaeng at Bantaeng Regency (guided by Asri and Syarifuddin)

The research aims to know and analyze positive and significant influence between leadership, competence, work motivation, and organization culture to teacher's performance of Public Senior High School 1 Cendekia Bantaeng at Bantaeng Regency.

The research approach was quantitative approach with survey method, and focus to hypothesis testing. Population in this research were all teacher of Public Senior High School 1 Cendekia Bantaeng at Bantaeng Regency the total was 34 teacher's was used as technique to determinate sample of simple sampling counted 34 people teacher of Public Senior High School 1 Cendekia Bantaeng at Bantaeng Regency. The data analysis used was multiple regression analysis.

The result of research indicate that there is positive and significant influence between leadership, competence, work motivation, and organization culture to teacher's performance of Public Senior High School 1 Cendekia Bantaeng at Bantaeng Regency

Keyword : leadership, competence, motivation, culture and performance

PENDAHULUAN

Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntunan nasional, berimplikasi nyata dengan program pendidikan. Tujuan dari program pendidikan dapat dicapai dengan baik, jika program tersebut didesain secara jelas dan aplikatif. Dalam hubungan ini para guru dan kepala sekolah merupakan satu kesatuan komponen, dituntut untuk memiliki sinergis lembaga dalam konteks kemampuan. dan kinerja mendesain programnya yang sekaligus menentukan strategi

instruksional yang harus ditempuh, sehingga mampu menciptakan. sistem pembelajaran yang efektif.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks. dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah. sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi. yang satu sama lain. saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan. manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. “Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan. kepala sekolah.” (Wahyusumidjo dalam S.Lumbang Goal, 2013)

Menurut Penulis Kepemimpinan kepala Sekolah adalah Bersikap sebagai motivator dalam mengarahkan dan mensupport segala kegiatan yang telah diprogramkan untuk mencapai tujuan.

Dari gambaran teori diatas, dapat dipahami bahwa pendidikan yang diperoleh anak didik melalui lembaga pendidikan (sekolah) tidak hanya masalah kemampuan intelektual, melainkan pembentukan kepribadian dan keterampilan anak didik, yang tentunya seorang Pendidik (guru) diharapkan memiliki kompetensi, Motivasi kerja serta Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerjanya.

UU Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 10 ayat 1 “Kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial” Menurut penulis Kompetensi adalah Kemampuan guru dalam melaksanakan profesinya, sehingga tugas dan fungsinya dapat terlaksana sesuai yang diharapkan sekolah.

Danim Sudarwan (2012) menyatakan bahwa Motivasi guru memuat enam unsur esensial. 1. tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. 2. spirit pribadi untuk mencapai tujuan. 3. kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. 4. ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. 5. spirit untuk mengembangkan diri. 6. aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Adapun faktor dari dalam individu meliputi : minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (ekstern) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sedangkan menurut penulis Motivasi kerja guru adalah semangat yang tinggi yang dimiliki guru, Ikhlas dan terdorong untuk bekerja dibidang pendidikan dan pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins, Judge (2015) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan suatu sistem yang positif, dominan dan kuat dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya

Sedangkan menurut penulis Budaya Organisasi adalah system yang telah disepakati dan dianut bersama, seagai pembiasaan-pembiasaan yang ernilai positif.

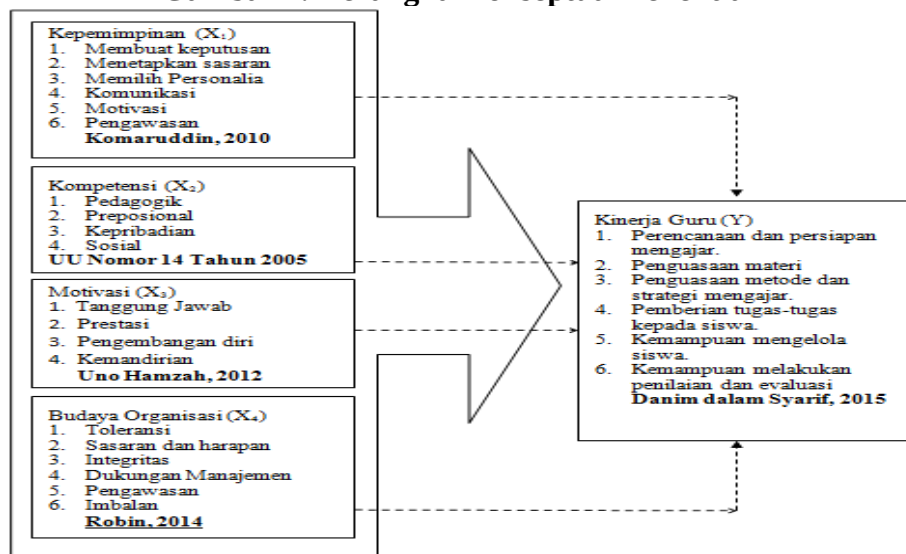
Dengan demikian kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi serta Budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik harus memiliki kemampuan

profesional di bidangnya, antara lain membuat desain pembelajaran atau desain instruksional sesuai ketentuan yang berlaku dan selanjutnya diterapkan dalam kegiatan belajar mengejar di kelas. Dalam kondisi ini faktor tenaga kependidikan (kepala sekolah dan guru) merupakan suatu komponen yang menempati titik sentral, dalam arti suatu desain pembelajaran dianggap baik bila dapat diterapkan secara efektif. Dalam konteks ini kepala sekolah dan guru menentukan strategi yang tepat tentang cara melaksanakan desain agar mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu tujuan kognitif (intelektual), afektif (sikap), dan psikomotorik (kecakapan).

Melihat peran dan posisi strategis yang dihadapi guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, maka sudah selayaknya jika guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Outputnya agar kualitas anak didiknya meningkat. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa kualitas guru yang ada cenderung kurang memuaskan. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng menunjukkan masih banyak guru yang belum memaksimalkan waktunya dalam mengajar di sekolah. Lebih dari 50% dari 34 orang guru yang diamati lewat supervisi kelas dan supervisi klinis, menunjukkan Penomena sebagai berikut: (1) Tidak menguasai bahan ajar; (2) Tidak menguasai kelas; (3) Menampakkan Sosok yang kurang Simpatik; (4) Tidak cerdas mencari Solusi terhadap korban Bullying; (5) Tidak pandai berkomunikasi dengan baik kepada siswa dan orang tua; (6) Mengajar monoton; (7) Terlambat datang dan cepat pulang dengan berbagai alasan dan (8) masih ada guru saat mengajar sambil angkat Hand Phone.

Sedangkan menurut penulis Kinerja guru adalah Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis memusatkan perhatian untuk mengkaji beberapa bagian penting tentang kinerja guru, lewat kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi Kerja guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

Garis lurus —————> Hubungan secara simultan

Garis putus - - - - -> Hubungan secara parsial

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Diduga ada Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
4. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
5. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
6. Diduga Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada MTs Cendekia Bantaeng. Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan yaitu bulan November sampai dengan Desember 2021.

Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Guru
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= Kompetensi
X ₃	= Motivasi Kerja
X ₄	= Budaya Organisasi
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien Regresi
e	= Korelasi Tunggal

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

seperti yang tampak pada Tabel 1. Menurut Sugiyono (2001), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam

penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 1. Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Tabel	Keterangan
Kinerja guru (Y)	1	0,605	0,30	Valid
	2	0,613	0,30	Valid
	3	0,845	0,30	Valid
	4	0,727	0,30	Valid
	5	0,861	0,30	Valid
	6	0,725	0,30	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	1	0,363	0,30	Valid
	2	0,565	0,30	Valid
	3	0,563	0,30	Valid
	4	0,715	0,30	Valid
	5	0,586	0,30	Valid
	6	0,662	0,30	Valid
Kompetensi (X ₂)	1	0,621	0,30	Valid
	2	0,617	0,30	Valid
	3	0,855	0,30	Valid
	4	0,677	0,30	Valid
Motivasi kerja guru (X ₃)	1	0,650	0,30	Valid
	2	0,744	0,30	Valid
	3	0,773	0,30	Valid
	4	0,854	0,30	Valid
Budaya organisasi (X ₄)	1	0,448	0,30	Valid
	2	0,654	0,30	Valid
	3	0,859	0,30	Valid
	4	0,743	0,30	Valid
	5	0,822	0,30	Valid
	6	0,647	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Uji Reliabilitas Data

Tabel 2. Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,827	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,600	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,634	Reliabel
Motivasi Kerja Guru (X ₃)	0,752	Reliabel
Budaya organisasi (X ₄)	0,798	Reliabel

Sumber: Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,34 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 34 % (> 34 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil perhitungan regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	-7.596	2.751		-2.761	0.010
Kepemimpinan kepala sekolah	0.305	0.113	0.210	2.705	0.011
Kompetensi	0.389	0.126	0.259	3.090	0.004
Motivasi kerja guru	0.532	0.114	0.378	4.667	0.000
Budaya Organisasi	0.349	0.089	0.342	3.938	0.000

a. Dependent Variable : Kinerja guru

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -7,596 + 0,305X_1 + 0,389X_2 + 0,532X_3 + 0,349X_4$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -7,596 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan Kepala Sekolah,

- kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi nilainya tetap/konstan maka kinerja guru mempunyai nilai sebesar -7,596.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 0,305 berarti ada pengaruh positif Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,305 sehingga apabila skor Kepemimpinan Kepala Sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,305 poin.
 3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_2) sebesar 0,389 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,389 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,389 poin.
 4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja guru (X_3) sebesar 0,532 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,532 sehingga apabila skor motivasi kerja guru naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,532 poin.
 5. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_4) sebesar 0,349 berarti ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,349 sehingga apabila skor budaya organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 0,349 poin.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	-7.596	2.751		-2.761	0.010
Kepemimpinan kepala sekolah	0.305	0.113	0.210	2.705	0.011
Kompetensi	0.389	0.126	0.259	3.090	0.004
Motivasi kerja guru	0.532	0.114	0.378	4.667	0.000
Budaya Organisasi	0.349	0.089	0.342	3.938	0.000

a.. Dependent Variable : Kinerja guru

Sumber : Data Diolah, 2021

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng (Y)
 - a) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
 - $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
 - b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,705 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011.

- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 29$, yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,042.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,705, lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,042 yang berarti variabel Kepemimpinan kepala sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
2. Pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
 - $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 3,090 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 29$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,042.
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,090 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,042 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
3. Pengaruh motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
 - $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 4,667 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 29$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,042.

- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,667 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,042 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
4. Pengaruh budaya organisasi (X_4) terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
- $H_0 : b_4 = 0$, artinya X_4 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
 - $H_0 : b_4 \neq 0$, artinya X_4 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng
- b) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 3,938. dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
- c) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 29$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,042
- d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,938 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,042 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
- Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng dengan ringkasan sebagai berikut :
- Variabel kepemimpinan kepala sekolah(X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,705 > t_{tabel} 2,042
 - Variabel kompetensi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,090 > t_{tabel} 2,042
 - Variabel motivasi kerja guru (X_3) dengan nilai t_{hitung} 4,667 > t_{tabel} 2,042
 - Variabel budaya organisasi (X_4) dengan nilai t_{hitung} 3,938 > t_{tabel} 2,042

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Hasil uji F
ANOVA ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regresion	126.196	4	31.549	52.078	000 ^b
Residual	17.568	29	606		
Total	143.765	33			

a. Dependent Variabel : Kinerja guru

b. Predictor : (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja guru, Kompetensi

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_0 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)..

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 52,078 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 29$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 52,078, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 52,078$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**Tabel 6. Uji hasil beta**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std error	Beta		
1 (Constant)	-7.596	2.751		-2.761	0.010
Kepemimpinan kepala sekolah	0.305	0.113	0.210	2.705	0.011
Kompetensi	0.389	0.126	0.259	3.090	0.004
Motivasi kerja guru	0.532	0.114	0.378	4.667	0.000
Budaya Organisasi	0.349	0.089	0.342	3.938	0.000

a. Dependent Variable : Kinerja guru

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng adalah variabel motivasi (X_3).

Uji Determinasi**Tabel 7. Hasil uji determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.861	.77834

Sumber...: Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,878 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 87,8%, sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi dari seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah merupakan suatu hal yang cukup penting untuk diketahui karena merupakan salah satu faktor dari sekian banyak faktor yang dapat mendukung kinerja seorang guru. Kepemimpinan kepala sekolah, Kompetensi, Motivasi kerja guru dan budaya organisasi, kepala sekolah memegang peranan penting karena kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk mengelola lembaga tersebut.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebanyak 34 orang. Diperoleh hasil penelitian :

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah(X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,705 > t_{tabel} 2,042$
- Variabel kompetensi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,090 > t_{tabel} 2,042$
- Variabel motivasi kerja guru (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 4,667 > t_{tabel} 2,042$
- Variabel budaya organisasi (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 3,938 > t_{tabel} 2,042$

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 52,078, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng sebesar 87,8%, sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, motivasi kerja guru dan budaya organisasi, maka motivasi kerja guru merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.

Sehubungan dengan hasil temuan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi guru tergolong dalam kategori sedang maka perlu dilakukan upaya pembinaan bagi guru-guru melalui peningkatan pengetahuan yang memadai tentang kompetensi agar di dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan mutu manajemen sekolah maka dibutuhkan guru-guru yang memiliki kemampuan profesional, maka, profesionalisme merupakan syarat utama keberhasilan seseorang dalam mengemban tanggung jawab. Seseorang dapat melaksanakan tugas secara profesional jika memiliki kompetensi sesuai bidang tugas

yang dijalani. Terwujudnya kompetensi guru disebabkan oleh perpaduan kemampuan intelektual, pengetahuan dan skill yang terintegrasi dalam pribadi seseorang.

Guru sebagai penanggung jawab penyelenggaraan pendidikan di tingkat sekolah dituntut mengoptimalkan pemberdayaan komponen yang ada guna pencapaian tujuan pendidikan. guru harus profesional sekurang-kurangnya kompetensi guru yang bersifat dasar. Seorang guru dikatakan profesional apabila secara teknis memiliki kemampuan yang memadai yang dilandasi oleh pengetahuan yang luas dan mendalam tentang tugas yang bersumber dari berbagai disiplin ilmu yang relevan dan secara etis menggunakan keahliannya untuk kepentingan masyarakat dan bangsa. Hal ini teramat penting guna memberi acuan langkah dalam mewujudkan idealisme perencanaan dunia pendidikan dalam lingkup sekolah yang ditempatinya.

Menyadari akan pentingnya kompetensi guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka apa yang digambarkan oleh Locke (2012) tentang kemampuan seseorang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dalam upaya mengembangkan pola berfikirnya di sekolah. Kemampuan seorang guru yang dimaksud adalah kemampuan kognitif yang meliputi beberapa aspek antara lain : 1) kemampuan analisis yang kuat, 2) penilaian yang akurat, 3) kapasitas untuk berpikir strategis, 4) kemampuan untuk berpikir multidimensi dan 5) intelegensi di atas rata-rata, tetapi tidak harus jenius.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh Locke di atas secara teoritis dapat dijelaskan bahwa apabila seorang guru kurang atau bahkan tidak memiliki kemampuan di dalam bekerja maka akan membawa dampak pada suatu situasi di mana tidak akan pernah tercipta lingkungan kerja yang kondusif melainkan akan mendatangkan hal-hal yang tidak diinginkan. Kenyataan dari hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa pengangkatan seseorang menjadi guru kurang memperhatikan kompetensi yang dimilikinya terutama menyangkut kemampuan intelektual, pengetahuan, dan skill. Umumnya yang diperhatikan adalah tingkat senioritasnya.

Seiring dengan tujuan pendidikan nasional, guru memiliki peran, fungsi dan tugas yang amat besar guna turut mewujudkan kualitas output sumber daya manusia yang berkualitas yang menjamin kesinambungan pembangunan bangsa. Lebih-lebih lagi dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti meluasnya dampak dari globalisasi komunikasi, maka peran guru jauh lebih dominan. Kenyataan yang demikian mengharuskan makin perlunya penguasaan kompetensi guru. Hasil analisis yang diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja guru cukup signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap motivasi kerja mempengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Artinya bila persepsi mereka tentang keberadaan seorang kepala sekolah dengan semangat serta motivasi yang tinggi melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah dengan baik maka mereka juga akan merasa senang dan terdorong semangat mereka untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya sebagai seorang guru. Sebaliknya jika persepsi mereka tentang motivasi kepala sekolah kurang baik maka mungkin mereka akan merasa bosan bahkan tidak bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Kinerja guru juga sangat dipengaruhi dengan kemampuan guru menerjemahkan tujuan pendidikan yang dilakukan pada Sekolah diantaranya adalah terkait dengan kurikulum yang dimilikinya. (Hidayat, M., Musa, C. I., Haerani, S., & Sudirman, I : 2015).

Hal-hal yang dapat menurunkan kinerja oleh Tyson dan Tony (2013) disebutkan sebagai faktor demokreator. Faktor tersebut meliputi beberapa aspek antara lain, aspek

yang berkaitan dengan lingkungan atau tempat di mana pekerjaan itu berlangsung seperti kondisi kerja yang buruk. Aspek yang lain meliputi hal-hal yang berkaitan dengan prang-prang dari sisi bisnis seperti kurangnya pelatihan, peselisihan interpersonal, kepemimpinan kepala sekolah yang buruk, susunan kepegawaian yang tidak tepat dan sebagainya.

Hasil temuan yang dapat dikemukakan di dalam penelitian ini adalah bahwa menurunnya kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng disebabkan oleh adanya perselisihan interpersonal dan kepemimpinan kepala sekolah yang buruk, sehingga para guru kurang merasa termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Seiring dengan kompetensi kepala sekolah yang terbatas kemudian motivasi kerja kepala sekolahnya yang kurang mendukung maka apa yang diharapkan di dalam tujuan sekolah tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan memperoleh hasil yang tidak memuaskan. Senada dengan apa yang dikemukakan tersebut, Blanchard (2010) menegaskan bahwa bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realistis, tidak dapat tercapai apabila mereka didorong untuk berupaya mencapai tujuan yang tidak realistis, mereka akhirnya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil yang lebih rendah daripada yang sebenarnya dapat mereka capai.

Beberapa Implikasi yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini lebih menekankan pada upaya untuk mendorong serta meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, dan motivasi kerja. Tujuan upaya tersebut adalah sebagai Implementasi dari hasil penelitian yang telah diperoleh yaitu perlu adanya peningkatan kinerja guru, sehingga apa yang diharapkan di dalam peningkatan mutu adalah pendidikan Sekolah dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Upaya-upaya tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

1. Upaya untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan ini menggambarkan adanya upaya untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada hakekatnya juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Upaya-upaya tersebut dapat ditempuh melalui :

- a. Memberikan bekal pengetahuan bagi kepala-kepala sekolah tentang kepemimpinan kepala sekolah agar mereka memiliki pengetahuan untuk memimpin baik melalui penataran-penataran ataupun pendidikan dan latihan.
 - b. Dalam pemilihan/penetapan seorang kepala sekolah seharusnya tidak hanya di dasarkan pada tingkat senioritas atau sesuai dengan daftar urutan kepangkatan saja tetapi kemampuan berupa kemampuan intelektual, skill perlu diperhatikan.
 - c. Memberikan pemahaman kepada kepala-kepala sekolah tentang keberadaan kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, Administrator, supervisor, dan sekaligus sebagai pemimpin.
 - d. Mengaktifkan peran serta Majelis sekolah dalam proses pemilihan atau penetapan kepala sekolah.
2. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Hasil analisis juga menunjukkan belum terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan ini juga

menggambarkan bahwa perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah sekaligus meningkatkan kinerja guru. Upaya-upaya tersebut dapat ditempuh melalui :

- a. Memberikan kesempatan kepada Kepala-Kepala sekolah untuk dapat mengembangkan diri sekaligus memberikan kepercayaan kepada mereka dalam memimpin.
- b. Menghindari Kesan terlalu lama dalam memimpin agar tidak terjadi kejenuhan di dalam memimpin.
- c. Atasan Kepala sekolah haruslah mampu melakukan Sti mulus terhadap kepala sekolah sedemikian rupa agar dapat memberikan sumbangan positif bagi tujuan lembaga pendidikan disamping memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya.

Selain upaya-upaya tersebut di atas yang dilakukan terhadap fungsi, peran dan tugas seorang kepala sekolah maka bagi guru-guru juga perlu dicarikan jalan keluar sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kinerjanya upaya tersebut dapat di lakukan melalui :

1. Menyadari akan keberadaan dirinya sebagai seorang pendidik
2. Harus selalu menyadari akan kesalahan walau sekecil apapun kesalahan tersebut selanjutnya berusaha untuk memperbaikinya.
3. Menjalankan fungsi dan tugas guru sebagai pendidik dan pengajar.
4. Selalu melakukan kerja sama diantara para guru pegawai dan kepala sekolah untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.
5. Mengembangkan diri terutama yang berkaitan dengan peningkatan profesi seperti kegiatan MGMP, KKG dan LKG dan berbagai bentuk pelatihan lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng
6. Variabel Motivasi Kerja guru yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Cendekia Bantaeng

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Susanto, 2016. *Manajemen Peningkatan Kepala Sekolah*. Jakarta : Prenada Media Group

Cici Asterya Dewi, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)* Tersedia: [.](#)

Danim Sudarman, 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Aktivitas Kelompok*. Ediso Kedua, Jakarta. PT.Rineka Cipta Utama.

Dimiyati, 2010. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Echdar, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi,Tesis, dan Disertasi*. Cetakan Pertama, Bogor: Ghalia Indonesia.

Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, 2015, *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta. Airlangga.

Fattah, 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosda Kerja.

Fauztino Cordoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE Hidayat

Hamzah B.Uno, 2012. *Modul Pembelajaran menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Heidjrahman, Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPPE Hidayat.

Hendarto, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap kinerja guru SMK Negeri 6 Singaraja*. Bali: [e-mail:septiacahya@yahoo.co.id](mailto:septiacahya@yahoo.co.id).

Hendri Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.

Hidayat, M., Musa, C. I., Haerani, S., & Sudirman, I, 2015. The Design of Curriculum Development Based on Entrepreneurship through Balanced Scorecard Approach. *International Education Studies*, 8(11), 123-138.

Janie,Dyah Nirmala Arum, 2012. *Statistik Deskriptif dan Regresi linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: University Press

Kartini, Kartono, 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: PT.Grafindo

Komang Septia Cahya Ningrum, 2016. *Pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Wanareja Kab. Cilacap*, Tersedia: [https://123 dok.com](https://123dok.com).

Komaruddin, 2010. *Landasan pendidikan konsep dan aplikasinya*, Jakarta : rajawali pers.

- Komaruddin, 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. Tersedia :* <http://dx.doi.org/10.3293/SMK.v1i21805>
- Krober, kluckholn, Nicholson, 2012. *Budaya Organisasi terhadap kinerja*. Jakarta: PT.Indosat Regional
- Lumbang Goal, 2013. *Sistem Pendidikan* ; <http://digilib.umnimed.ac.id>
- Mahaeriono, 2012. *Penukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mansyur, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 121-129. Tersedia : <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1018>
- Manullang, Marikot, 2015. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.
- Nawawi, 2012. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Olivia, 2014. *Peningkatan Produktivitas Organisasi dan Guru Negeri Sipil*. Majalah Prisma, Nomor 11.
- Purwanto, 2012. *Metodologi Penelitian Kantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.