

PENGARUH KOMPETENSI RENAISSANS TERHADAP BUDAYA KERJADAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA MAKASSAR

Sitti Nurbaya

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: sittinurbaya@gmail.com

Received: 04 April

Revised: 29 Juli

Accepted: 26 Agustus
2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi renaissance terhadap budaya kerja; mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi renaissance terhadap kinerja; serta mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi renaissance melalui budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Makassar.

Penelitian dilaksanakan pada sekolah dasar di Kota Makassar dengan populasi guru SD pada 8 kecamatan yang berjumlah 1.519 orang. Sampel sebanyak 317 responden menggunakan rumus Slovin. Data hasil kuesioner dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* menggunakan bantuan AMOS 18.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi renaissance secara langsung berpengaruh terhadap budaya kerja guru SD. Kompetensi renaissance secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SD. Kompetensi renaissance melalui budaya kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SD.

Kata Kunci: Kompetensi Renaissance, Budaya Kerja dan Kinerja Guru SD

Abstract

The research aims to know and explained the effect of renaissance competence toward job culture; to know and explained the effect of renaissance competence toward performance; and to know and explained the effect of renaissance competence, through job culture toward performance by teacher in elementary school Makassar City.

These research applied on elementary school Makassar City with population of honor teacher have the letter of description of Limited Contract Time on 8 district which amount 1.519 persons. Samples as amount 317 respondents used of Slovin formulation. Data from questioner to analyzed in used of Structural Equation Model with AMOS 18.

The result of research to found that the renaissance competence in direct have effect toward the job culture by teacher. The renaissance competence in direct have effect toward the performance by teacher. The renaissance competence indirect through job culture have effect toward the performance by teacher.

Keywords: Renaissance Competence, Work Culture, and Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu suatu bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat di dalam bidang pendidikan. Dalam profesi ini seorang guru harus memberikan layanan yang optimal dan sebaik-baiknya di bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus seorang guru dituntut untuk

memberikan layanan yang profesional kepada seorang siswa agar suatu tujuan pembelajaran mudah tercapai. Guru yang profesional menjadi elemen penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dan siswa yang lebih baik (Kyriakides et al., 2021). Guru yang professional sangat diperlukan untuk dapat menciptakan kualitas pendidikan yang jauh lebih baik. Hal ini dikarenakan bahwa tugas guru sebagai profesi bukan hanya mengajar peserta didik, namun guru juga mempunyai tugas dalam mendidik dan melatih siswa untuk membentuk peserta didik yang berkarater dan mempunyai keterampilan yang sesuai dengan tuntutan abad 21 (Murkatik et al., 2020). Guru mulai diharuskan menanamkan karakter bagaimana bersikap sopan kepada yang lebih tua, bertutur kata yang lembut, bertingkah laku yang baik kepada sebaya, kepada yang lebih muda, dan kepada yang lebih tua usianya. Murid diusia sekolah dasar ibaratnya selembat kertas putih bersih yang siap menampung apa saja yang dilihat, dialami, dirasa, didengar, dan diajarkan kepadanya. Namun perkembangan teknologi informasi dan komunikasi membawa arus perubahan dalam bidang pendidikan. Tanpa terkecuali di sekolah dasar dimana murid lebih senang mencari solusi-solusi pelajaran dari internet, tontonan-tontonan yang kerap memperlihatkan kekerasan, bullying, palak, serta tindakan-tindakan menganiaya teman. Sering kejadian-kejadian tersebut terjadi pada saat jam pelajaran di sekolah berlangsung. Arus globalisasi tidak bisa dihindari, menyebabkan pergeseran dalam dunia pendidikan yang semula bersistem tatap muka mulai mengarah pada sistem online. Masuknya globalisasi dalam dunia pendidikan mengakibatkan interaksi antar manusia ikut bergeser dan tanpa dipungkiri lagi bahwasanya hal tesebut akan semakin hilang. Dampak arus globalisasi ini, hilangnya budaya-budaya lokal yang dulu sangat dibanggakan. Contoh budaya-budaya lokal “mappatabe” sudah tidak pernah lagi kita jumpai di sekolah. Kata tabe sudah tidak ada, anak-anak di sekolah mau lewat di depan guru, lewat saja. Tidak ada lagi rasa hormat yang ada pada diri siswa. Belum lagi murid yang terkadang bertengkar di dalam kelas hanya karena temannya tidak mau meminjamkan alat tulis. Semua kejadian-kejadian di dalam kelas tentunya sangat mengganggu proses pembelajaran. Banyaknya masalah-masalah yang timbul di kelas tentulah membutuhkan penanganan yang serius dari seorang guru. Disinilah pentingnya seorang guru memiliki kompetensi renaissans.

Kompetensi yang diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 namun era industri 4.0 perlu didukung oleh kompetensi renaissans. Kompetensi renaissans adalah kompetensi guru yang harus dipacu dengan waktu untuk meningkatkan kemampuan dan aktualisasi diri sampai pada level pencerahan, pemikiran, dan gagasannya dipahami siswa, dan mampu membangkitkan semangat belajar. Menjadi guru renaissans harus belajar super keras sepanjang hidup. Disiplin ilmunya tidak hanya satu, tetapi semua disiplin ilmu dipelajari dan dikaji sehingga menguasai seluruh disiplin ilmu yang ada, mampu mengaitkan, menghubungkan, dan menggabungkan berbagai dimensi ilmu yang ada. Guru renaissans adalah guru yang mempunyai kemampuan menggabungkan dua idealism yaitu idealisme pemikiran dan idealism sosial. Idealisme pemikiran bersumber dari lapangan pengetahuan, wacana, dan teori. Sedangkan idealisme sosial bersumber dari kejelian dan kecermatan dalam bersentuhan dengan realitas

masalah kemanusiaan yang penuh tirani, distorsi, eksploitasi, jauh dari keadilan, kemakmuran, dan kemajuan. Guru renaissance adalah guru yang berani berjuang dan berkorban demi orang lain. Berani berjuang dan berkorban demi mewujudkan mimpi besar menggerakkan perubahan dunia adalah starting point memulai hal yang besar. Guru renaissance adalah guru yang selalu menaburkan benih benih masa depan, anak-anak muda potensial yang akan mengisi peradaban masa depan. Dan menjadi guru renaissance, hasil tidak penting karena yang menentukan adalah proses yang dijalani secara disiplin, konsisten, sistematis, dan tidak tergesa-gesa (Asmani, 2009). Kompetensi renaissance sejalan dengan kebijakan Mendikbud Nadiem Makarim terkait dengan merdeka belajar dan guru penggerak. Merdeka belajar artinya unit pendidikan yaitu sekolah, guru-guru dan muridnya punya kebebasan. Kebebasan untuk berinovasi, kebebasan untuk belajar dengan mandiri dan kreatif. Sedangkan guru penggerak adalah guru mengutamakan murid dari apapun, bahkan dari kariernya, mengutamakan murid dan pembelajaran murid. Karena itu mengambil tindakan-tindakan tanpa disuruh, diperintah, untuk melakukan yang terbaik, yang mempunyai inovasi-inovasi dalam pembelajaran. Merdeka belajar dan guru penggerak akan dicapai apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi renaissance.

Kinerja guru belum maksimal dikarenakan pihak sekolah belum menerapkan budaya kerja di lingkungan sekolah. Sekolah adalah organisasi formal dan merupakan wadah pengejawantahan dari undang-undang dasar 1945 yaitu Bab XIII tentang pendidikan Pasal 31 ayat (1) Tiap-tiap warga Negara berhak mendapat pengajaran, ayat (2) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pengajaran nasional yang diatur dengan undang-undang.

Pada setiap sekolah tentunya akan diwarnai oleh budaya organisasi masing-masing, meskipun dasar utama penyelenggaraannya berdasarkan peraturan pemerintah yang ada. Budaya organisasi sekolah merupakan pedoman perilaku semua orang yang terlibat dalam proses pembelajaran anak didik. Kinicki and Kreitner (2019:36) Organizational Culture is “the set of shared, taken-for-granted implicit assumption that group holds and determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environment. Berdasarkan uraian tersebut maknanya bahwa budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi yang diterima di dalam kelompok organisasi tentang reaksi semua anggotanya terhadap lingkungan organisasi dari individu-individu yang ada di dalamnya. Begitu pula dengan budaya organisasi tidak terlepas dengan budaya kerja.

Menyimak uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berbasis pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia dengan judul: “Pengaruh Kompetensi Renaissance terhadap Budaya Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Makassar”

Asmani (2009) kompetensi renaissance adalah kompetensi guru yang harus dipacu dengan waktu untuk meningkatkan kemampuan dan aktualisasi diri sampai pada level pencerahan, pemikiran, dan gagasannya dipahami siswa, dan mampu membangkitkan semangat belajar dan mengubah hidup rakyat.

Menurut Jacob Burckhardt dalam Jurnal Pendidikan Masa Renaissance: Pemikiran dan Pengaruh Keilmuan Pendidikan A.M.Irfan Taufan Asfar, A.M.Iqbal Akbar Asfar,

2019 mengemukakan definisi Renaissance sebagai gerakan yang menemukan dunia dan manusia yang sebenarnya. Burckhardt memandang Renaissancelah yang menyelami manusia dan dunia, artinya Renaissance dipandang sebagai masa individualistis, masa kemajuan dari berbagai ikatan dan kewajiban lama. Subjek manusia pribadi menuntut haknya. Manusia tidak lagi berpaling dari dunia tetapi sebaliknya menghadapi dunia. Renaissance mempunyai arti penting dalam sejarah kebudayaan Barat. Renaissance adalah masa kekuasaan, kesadaran, keberanian, kepandaian yang luar biasa, kebebasan dan seringkali semua itu tidak ada batasnya. Manusia Renaissance ditandai dengan pemilikan ilmu pengetahuan lebih dari satu, maksudnya menguasai banyak ilmu pengetahuan. Agama menjadi hal yang hanya mengenai individu, perhatian orang lebih banyak ditujukan untuk dunia.

Budaya Kerja

Kinicki and Kreitner (2009:36) *Culture is “the set of shared, taken-for-granted implicit assumption that group holds and determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environment.* Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Wardani et al., 2016)

Kinerja Guru

Gagne (2012) bahwa kualitas pendidikan akan hilang jika kinerja tidak ditingkatkan. Helen (2007) mengemukakan teori ”*brain*” menyatakan bahwa otak dari sumber daya manusia terletak pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga belajar pendidikan kesetaraan, kepemimpinan yang menjadi panutan warga belajar, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya(Warisno, 2019)

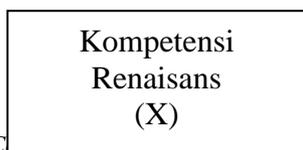
Berdasarkan uraian landasan teori, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Kompetensi Renaisans berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja

Hipotesis 2 : Kompetensi Renaisans berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Hipotesis 3 : Kompetensi Renaisans melalui Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka kerangka konseptual penelitian dapat dijelaskan sebagaimana urian pada gambar berikut:





METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD yang di Kota Makassar berjumlah 1909 orang. Mengingat wilayah Kota Makassar sangat luas maka peneliti membatasi populasi penelitian pada 8 kecamatan dengan jumlah yang dijadikan populasi 1519 orang. Pengelompokan populasi dengan anggota sampel dilakukan berdasarkan status sekolah negeri SD. Adapun kecamatan yang dipilih sebagai objek penelitian yaitu Kecamatan Makassar dan Kecamatan Panakkukang mewakili karakteristik daerah perkotaan. Kecamatan Biringkanaya mewakili karakteristik wilayah utara Kota Makassar. Kecamatan Manggala mewakili karakteristik wilayah Timur Kota Makassar. Kecamatan Tamalate mewakili karakteristik wilayah Barat. Kecamatan Rappocini mewakili wilayah selatan Kota Makassar. Kecamatan Tallo mewakili wilayah pesisir pantai Kota Makassar. Kecamatan Sangkarang mewakili daerah pulau.

Berkaitan dengan penelitian bahwa untuk menentukan sampel, dikemukakan oleh Singarimbun (1995) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah responden sebesar 317 orang.

Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen sekolah, dokumen Dinas Pendidikan, dan LPMP Kota Makassar. Sumber data diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Pihak yang dimaksud adalah pejabat Dinas Pendidikan, Kepala Sekolah, guru-guru dan siswa dalam memperoleh berbagai informasi yang dapat menunjang kelengkapan data.

Klasifikasi Variabel

Berdasarkan kerangka konseptual, dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga kelompok variabel yaitu kelompok pertama adalah kompetensi renaissans sebagai variabel bebas (*independent variables*), budaya kerja sebagai variabel antara (*interdependent variabel*) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Untuk lebih jelasnya uji kausalitas dari beberapa variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Kompetensi Renaisans (X) terdiri atas indikator: Pencerahan (X₁), Pemahaman (X₂), dan Gagasan (X₃)

Variabel Antara (*Interdependent Variabel*)

Variabel antara dalam penelitian ini adalah budaya kerja (Z) dengan indikator yang terdiri atas: Adaptasi eksternal (Z₁), Adaptasi Internal (Z₂), Integrasi eksternal (Z₃), dan Integrasi internal (Z₄)

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y) dengan indikator yang terdiri atas: Kualitas (Y₁), Kuantitas (Y₂), Efisiensi (Y₃), dan Efektivitas (Y₄)

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan adalah non tes yakni berupa angket atau kuesioner. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Jawaban dari responden bersifat kualitatif dikuantitatifkan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini pada hakekatnya ingin mendapatkan model terbaik untuk menjelaskan pengaruh kompetensi renaissance terhadap budaya kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Kota Makassar. Atas dasar tersebut dalam penelitian ini digunakan teknik statistik *Structural Equation Model* (SEM).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Sebelum menjelaskan karakteristik responden terlebih dahulu ditunjukkan gambaran obyek penelitian yaitu guru Sekolah Dasar di Kota Makassar, di mana responden penelitian ditetapkan menggunakan rumus Slovin diperoleh sebanyak 317 orang sebagai responden, namun yang mengembalikan kuesioner sebanyak 225 orang responden. Karakteristik responden merupakan gambaran mengenai identitas yang menjelaskan tentang jenis kelamin, umur dan pendidikan. Selanjutnya ditunjukkan deskripsi data karakteristik responden penelitian ini:

Tabel 1
Karakteristik Responden berdasarkan Identitas Diri

No	Responden berdasarkan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			F	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	88	39.1
		Perempuan	137	60.9
		Total	225	100,0

No	Responden berdasarkan	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			F	%
2	Umur (Tahun)	< 25 tahun	99	44.0
		26 – 30 tahun	102	45.3
		> 30 tahun	24	10.7
		Total	225	100,0
3	Pendidikan	S2	39	17.3
		S1	75	33.3
		DII	56	24.9
		SMA	55	24.4
		Total	225	100,0

Sumber: Data primer diolah/Lampiran 3, 2021

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r *Product Moment* r tabel lebih besar dari 0,170 (valid). Untuk jelasnya, ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

Tabel 5
Ringkasan Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation	r <i>Product Moment</i> r tabel	Keterangan
KOM1	0.760	0,170	Valid
KOM2	0.822	0,170	Valid
KOM3	0.638	0,170	Valid
KOM4	0.759	0,170	Valid
KOM5	0.823	0,170	Valid
BK1	0.509	0,170	Valid
BK2	0.778	0,170	Valid
BK3	0.628	0,170	Valid
BK4	0.409	0,170	Valid
BK5	0.765	0,170	Valid
KIN1	0.748	0,170	Valid
KIN2	0.518	0,170	Valid
KIN3	0.841	0,170	Valid
KIN4	0.803	0,170	Valid
KIN4	0.785	0,170	Valid

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KR1	109.4286	20.928	.259	.820	.705
KR2	109.4643	20.510	.247	.592	.707
KR3	109.2187	21.095	.276	.092	.705
KR4	109.4330	21.036	.235	.144	.707
KR5	109.4777	20.475	.253	.676	.706
BK1	109.4018	21.407	.154	.635	.713
BK2	109.5179	20.305	.339	.170	.699
BK3	109.5179	20.762	.237	.820	.707
BK4	109.4866	21.740	.061	.592	.720
BK5	109.5312	20.286	.344	.092	.698
KIN1	109.6295	20.019	.386	.144	.694
KIN2	109.5089	20.852	.275	.676	.704
KIN3	109.6384	20.322	.304	.127	.701
KIN4	109.5491	20.419	.318	.635	.700
KIN5	109.7054	20.164	.327	.566	.699

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Uji Confirmatory Variabel Penelitian Variabel Kompetensi Renaisans (KR)

Hasil penelitian untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari variabel kompetensi renaissans dapat diamati dari standardized regresi dan tingkat signifikansinya (p ***) artinya nilai probabilitas < 0.05 atau 0.000, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator tampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Nilai Standardized Regresi untuk Variabel Kompetensi Renaisans (KR)

Indikator	Estimate	Probability	Keterangan
KR1	0.765	0.000	Signifikan
KR2	0.743	0.000	Signifikan
KR3	0.733	0.000	Signifikan
KR4	0.601	0.000	Signifikan
KR5	0.765	0.000	Signifikan

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Hasil nilai estiamsi standardized regresi yang memberikan gambaran untuk menjelaskan masing-masing konstruk indikator variabel kompetensi renaissans (KR) yang diamati dengan konstruk p value yang signifikan atau < 0.05, yang berarti seluruh indikator variabel kompetensi renaissans dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

Variabel Budaya Kerja (BK)

Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari variabel budaya kerja dapat diamati dari standardized regresi dan tingkat signifikansinya

(p ***) artinya nilai probabilitas < 0.05 atau 0.000, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator tampak pada Tabel 8.

Tabel 8
Nilai Standardized Regresi untuk Variabel Budaya Kerja (BK)

Indikator	Estimate	Probability	Keterangan
BK1	0.585	0.000	Signifikan
BK3	0.775	0.000	Signifikan
BK5	0.638	0.000	Signifikan
BK6	0.630	0.000	Signifikan
BK7	0.795	0.000	Signifikan

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Hasil nilai estiamasi standardized regresi yang memberikan gambaran untuk menjelaskan masing-masing konstruk indikator variabel budaya kerja (BK) yang diamati dengan konstruk p value yang signifikan atau < 0.05, yang berarti seluruh indikator variabel budaya kerja dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

Variabel Kinerja (KIN)

Hasil penelitian untuk mengetahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator dari variabel kinerja dapat diamati dari standardized regresi dan tingkat signifikansinya (p ***) artinya nilai probabilitas < 0.05 atau 0.000, yang mencerminkan masing-masing variabel sebagai indikator tampak pada Tabel 9.

Tabel 9
Nilai Standardized Regresi untuk Variabel Kinerja (KIN)

Indikator	Estimate	Probability	Keterangan
KIN1	0.686	0.000	Signifikan
KIN2	0.599	0.000	Signifikan
KIN3	0.701	0.000	Signifikan
KIN4	0.653	0.000	Signifikan
KIN5	0.767	0.000	Signifikan

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Hasil nilai estiamasi standardized regresi yang memberikan gambaran untuk menjelaskan masing-masing konstruk indikator variabel kinerja (KIN) yang diamati dengan konstruk p value yang signifikan atau < 0.05, yang berarti seluruh indikator variabel kinerja dapat diikuti dalam pengujian berikutnya.

Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 10 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Selain itu juga menjelaskan pengaruh langsung (*direct effect*) artinya terdapat pengaruh yang positif secara langsung antara variabel, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) artinya terdapat pengaruh yang positif secara tidak langsung antara variabel, dan

pengaruh total (*total effect*) yaitu akumulasi dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10
Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

HIP	Variabel Independen/Eksogen	Variabel Dependen/Endogen	Standardized Regression				
			p-value	DE	TE	Keterangan	
H1	Kompetensi Renaisans (KR)	Budaya Kerja (BK)	0.000	0.392	0.392	Positif dan Signifikan	
H2	Kompetensi Renaisans (KR)	Kinerja (KIN)	0.001	0.230	0.230	Positif dan Signifikan	
HIP	Eksogen		Endogen		p-value	IE Uji Sobel	Keterangan
	Variabel Independen	Variabel Intervening	Variabel Dependen				
H3	Kompetensi (KOM)	Budaya Kerja (BK)	Kinerja (KIN)		0.001	0.210	Positif dan Signifikan

Sumber: Data setelah diolah, 2021

Dari keseluruhan model dua jalur langsung dan satu jalur tidak langsung yang dihipotesiskan, terlihat seluruhnya memberikan pengaruh positif dan signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Renaisans secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien sebesar 0.392, berarti bahwa kompetensi renaissans yang dimiliki guru SD sudah baik dan berkolerasi dalam menunjukkan budaya kerja yang baik.
2. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $p = 0.001 < 0.05$ dan nilai koefisien sebesar 0.230, berarti bahwa kompetensi renaissans yang dimiliki guru SD memberikan kontribusi berkolerasi terhadap peningkatan kinerja guru.

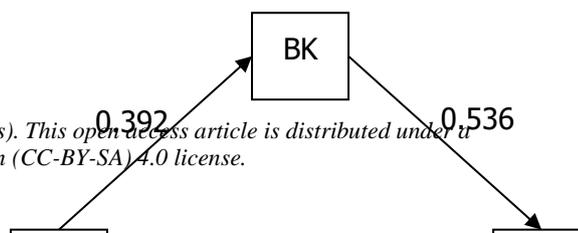
Selanjutnya untuk melihat pengaruh tidak langsung dilakukan melalui penghitungan uji Sobel (*computing Sobel Test of Mediation for Baron & Kenny Approach*) dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

3. Kompetensi Renaisans secara tidak langsung melalui budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil uji Sobel Standardized Indirect Effect sebesar 0.210 dengan p -value = 0.001 atau lebih kecil dari 0.05.

Results

Indirect Effect ($a \cdot b$) = 0.156
 Sobel's SE = $\sqrt{[(a \cdot SE_b)^2 + (b \cdot SE_a)^2]} = 0.046$
 $Z = \text{Indirect Effect} \div \text{Sobel's SE} = 3.408$
 $p = 0.001$

Standardized Indirect Effect = $(\beta_a \cdot \beta_b) = 0.210$
 Portion of ($X \rightarrow Y$) due to M = $(c - c')/c = 100.0\%$



Analisis pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effects*), dan pengaruh total (*total effects*) antar variabel dalam model, digunakan untuk membandingkan besarnya pengaruh setiap konstruk variabel. Pengaruh langsung adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (*intervening variable*) sedangkan pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2000:139).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Renaisans terhadap Budaya Kerja Guru SD

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi renaissans berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja dari guru SD di Kota Makassar. Kompetensi Renaisans yang diamati dari penelitian ini ada lima butir pertanyaan dari kuesioner yang valid dan reliable. Lima butir pertanyaan berdasarkan tiga indikator dari kompetensi renaissans yaitu pencerahan, pemahaman, dan gagasan atau ide. Kelima butir pertanyaan tersebut adalah guru mampu memberikan pencerahan pengetahuan dalam proses pembelajaran, guru mampu menumbuhkan kecintaan akan pengetahuan bagi murid, guru mampu menumbuhkan pemahaman akan pengetahuan bagi murid, guru mampu menumbuhkan semangat murid dalam memahami pelajaran, guru mampu menumbuhkan ide kreatif dan inovasi murid dalam proses pembelajaran yang ditunjukkan dan memberikan pengaruh terhadap budaya kerja guru pada SD di Kota Makassar.

Fakta di lapangan dari hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa guru SD di dalam meningkatkan kompetensi renaissans selalu berupaya menggunakan kemampuannya untuk dicurahkan mewujudkan prestasi dalam mengajar. Wujud dari kompetensi renaissans yang dicurahkan tersebut untuk berprestasi berupa pencerahan pengetahuan, menumbuhkan kecintaan akan pengetahuan, menumbuhkan pemahaman akan pengetahuan, mampu menumbuhkan semangat murid dalam memahami pelajaran, guru mampu menumbuhkan ide kreatif dan inovasi murid dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya diuraikan setiap indikator berdasarkan butir pertanyaan valid dan reliable yang diamati. Terlihat setiap guru SD dalam meningkatkan kompetensi renaissans berupaya untuk memperlihatkan kemampuan memberikan pencerahan pengetahuan dalam proses pembelajaran sesuai budaya kerja yang berlaku di sekolah dasar dan menumbuhkan kecintaan akan pengetahuan.

Selain itu guru juga terlihat juga berupaya untuk menunjukkan kompetensi renaissans dalam melakukan proses belajar mengajar yang ditunjukkan dengan menumbuhkan pemahaman akan pengetahuan bagi murid dan menumbuhkan semangat murid dalam memahami pelajaran dengan para muridnya. Kompetensi Renaisans dengan indikator pemahaman ini dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada murid dan orang tua murid bagaimana pentingnya dalam memahami berbagai

pengetahuan dan semangat dalam memahami pelajaran selama kegiatan belajar mengajar di sekolah dan kehidupan sehari-hari dalam memperkuat budaya kerja guru sekolah dasar.

Uraian di atas menunjukkan bahwa guru telah mengembangkan kompetensi renaissance sesuai dengan pencerahan, pemahaman dan gagasan/ide kreatif yang berpengaruh terhadap budaya kerja guru di sekolah dasar sesuai dengan budaya adaptasi eksternal dan internal, serta integrasi eksternal dan internal.

Memahami pembahasan mengenai kompetensi renaissance yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja guru SD, ini didukung oleh beberapa teori antara lain teori kompetensi dasar, teori kompetensi renaissance, teori profesional, teori kecakapan dan teori referensi. Teori-teori ini merupakan teori pendukung dalam memahami keilmiah penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Renaissance terhadap Kinerja Guru

Ada 5 butir pertanyaan untuk variabel kompetensi renaissance yang diamati berdasarkan 5 indikator yang selanjutnya melalui uji kelayakan maka diperoleh 5 butir pertanyaan yang valid dan reliable. Lima butir pertanyaan berdasarkan tiga indikator dari kompetensi renaissance yaitu pencerahan, pemahaman, dan gagasan atau ide kreatif. Kelima butir pertanyaan tersebut adalah guru mampu memberikan pencerahan pengetahuan dalam proses pembelajaran, guru mampu menumbuhkan kecintaan akan pengetahuan bagi murid, guru mampu menumbuhkan pemahaman akan pengetahuan bagi murid, guru mampu menumbuhkan semangat murid dalam memahami pelajaran, guru mampu menumbuhkan ide kreatif dan inovasi murid dalam proses pembelajaran yang ditunjukkan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada SD di Kota Makassar.

Selanjutnya diuraikan setiap indikator berdasarkan butir pertanyaan valid dan reliable yang diamati. Terlihat setiap guru SD dalam meningkatkan kompetensi renaissance berupaya untuk memperlihatkan kemampuan memberikan pencerahan pengetahuan dalam proses pembelajaran sesuai budaya kerja yang berlaku di sekolah dasar dan menumbuhkan kecintaan akan pengetahuan sehingga meningkatkan kinerja guru SD.

Kenyataan di lapangan juga terlihat guru berupaya untuk menunjukkan kompetensi renaissance dengan indikator menumbuhkan gagasan/ide kreatif dan inovasi yang mengimplementasikan kurikulum merdeka dengan (P5) Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila sehingga dalam meningkatkan kinerja guru SD dengan indikator kualitas, kuantitas efektif dan efisien dapat maksimal.

Pernyataan yang valid dan reliabel dari kuesioner berupa guru mampu memberikan pencerahan pengetahuan dalam proses pembelajaran. Bagi seorang guru yang meniti karir sebagai pendidik dan pengajar harus dapat memberikan pencerahan pengetahuan dan kecintaan akan pengetahuan kepada setiap murid yang diajarnya sesuai dengan materi dan peragaan ajar yang disampaikan. Ini penting dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif bagi murid atas pemberian pencerahan yang sistematis, konsisten, terstruktur dan kompleks atas penyajian materi ajar kepada murid dalam mewujudkan prestasi. Kemampuan guru di dalam memberikan pencerahan pengetahuan pada proses belajar mengajar ini memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah dasar.

Memahami uraian mengenai pengaruh kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja guru, perlu ada beberapa teori dan konsep yang mendukung. Teori tersebut antara lain teori hasil belajar dan teori target kompetensi. Adapun konsep yang relevan antara lain konsep kompetensi renaissance, prospektif kerja, kompetensi eksklusif dan efek kompetensi. Teori dan konsep ini digunakan untuk mempertahankan pengaruh

kompetensi renaissance yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam menjalankan aktivitasnya.

Pengaruh Kompetensi Renaissance melalui Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD

Kompetensi Renaissance melalui budaya kerja terhadap kinerja guru secara tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan. Ini berarti bahwa variabel budaya kerja berdasarkan pengaruh kompetensi renaissance menjadi mediasi yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar. Lebih jelasnya diuraikan pengaruh tidak langsung kompetensi renaissance melalui budaya kerja terhadap kinerja berdasarkan masing-masing indikator variabel yang diamati.

Indikator kompetensi renaissance yang terdiri atas pencerahan, pemahaman, dan renaissance secara bersama-sama mempengaruhi budaya kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Kompetensi renaissance melalui budaya kerja berupa adaptasi dan integrasi secara eksternal maupun internal menjadi pertimbangan penting bagi setiap guru untuk mampu mengaktualisasikan kemampuannya sesuai ketentuan budaya kerja yang berlaku di sekolah dasar. Akibat pengaruh kompetensi renaissance melalui budaya kerja ini, secara tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer baik kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Kompetensi renaissance melalui budaya kerja bagi seorang guru SD berperan penting. Guru SD yang memiliki kompetensi renaissance dengan indikator pencerahan dituntut mampu menumbuhkan pencerahan pengetahuan yang cukup tentang materi yang diajar, mampu menumbuhkan kecintaan akan pengetahuan bagi murid, guru mampu menumbuhkan pemahaman akan pengetahuan dengan murid, sejawat dan orang tua murid, menumbuhkan semangat akan pengetahuan pelajaran bagi murid, menumbuhkan gagasan/ide kreatif dalam proses pembelajaran. Kompetensi renaissance yang dimiliki guru ini berperan penting dalam mendukung penerapan budaya kerja.

Arti penting kompetensi renaissance melalui budaya kerja ini setiap guru SD mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya baik secara eksternal maupun internal, termasuk mampu berintegrasi dengan murid, sejawat, orang tua dan pimpinan secara eksternal dan internal, yang menyebabkan keberadaan budaya kerja menjadi mediasi penting bagi seorang guru untuk meningkatkan kerjanya.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dibahas disimpulkan:

1. Kompetensi Renaissance secara langsung berpengaruh terhadap budaya kerja guru SD sesuai kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan pengajar untuk memiliki kemampuan mencerahkan, memahami dan memiliki gagasan/ide kreatif yang terakumulasi dalam dirinya untuk mengembangkan budaya kerja sesuai tingkat adaptasi dan integrasi eksternal dan internal yang dimiliki guru SD.
2. Kompetensi renaissance secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SD dengan menunjukkan kemampuan guru dalam mengembangkan dan mengakumulasi potensi yang dimiliki untuk mencerahkan, memahami dan memiliki gagasan/ide kreatif untuk bekerja secara kompeten dalam meningkatkan kerjanya sesuai kualitas, kuantitas, efisien dan efektif dalam mengajar di sekolah.

3. Kompetensi Renaisans melalui budaya kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru honorer. Kompetensi Renaisans berupa pencerahan, pemahaman dan gagasan/ide kreatif yang dimiliki guru telah teraktualisasikan melalui budaya kerja secara adaptasi dan integrasi baik eksternal maupun internal dalam meningkatkan kinerja guru SD.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka perlu disarankan secara konkrit, spesifik dan implementatif sebagai berikut:

1. Kompetensi Renaisans yang dimiliki oleh guru SD saat ini sudah bagus, sehingga perlu dipertahankan dengan mengikutkan guru pada berbagai pelatihan peningkatan kompetensi untuk menambah wawasan, kepribadian, pengembangan sosialisasi, profesionalisme dan mengikuti berbagai seminar pencerahan yang berkaitan dengan penguatan budaya kerja di bidang pendidikan dan pengajaran.
2. Terus meningkatkan kompetensi renaisans dengan mengikutkan dalam berbagai kegiatan pelatihan, kursus, seminar dan temu ilmiah dalam mening' an kompetensi renaisans pada bidang pengajaran untuk meningkatkan kinerja
3. Menjadikan kompetensi renaisans melalui budaya kerja sebagai penilaian untuk menentukan pencapaian kinerja guru SD yang berkompeten sesuai dengan ketentuan budaya yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A.M.Irfan Taufan Asfar, A.M.Iqbal Akbar Asfar, 2019.

Asmani, Jamal Ma'mur. 2009. "7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional".
Jogjakarta : Power Books

Dessler, G, 2013. *Human Resources Management*. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.

Gagne, R, 2012. *The Learning Media to Smart People*. Published by West Publishing Company, New York.

Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, Cet. XVIII,

Hasbullah, 2006. *Manajemen Pendidikan*. Penerbit Bina Rupa, Jakarta.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2019. *Organizational Behavior*, Edisi ketiga USA D Irwin Inc.

Kyriakides, L., Antoniou, P., & Dimosthenous, A. (2021). Does the duration of school interventions matter?

Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1). <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.10>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Syah, Muhibbin. 2003. *Psikologi Belajar*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Tanner, Jacob, 2001. *The Flexible in Education Management*. London School of Education, London.

Terry, GR., 2005. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>