

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI AIR PUTIH KABUPATEN BATU BARA

Hendra Robertho Siregar
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
hendrarobertosiregar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya sekolah, kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP N Air Putih Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan di seluruh sekolah SMP Negeri air putih kabupaten Batu Bara. Populasi pada penelitian ini sebanyak 98 orang sehingga sampel yang digunakan yakni 98 orang. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Data pada penelitian ini adalah data primer. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa menggunakan model regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan menggunakan Uji F dan secara parsial dengan menggunakan Uji t. Hasil pengujian menunjukkan Adanya pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 19.9 yang berarti bahwa Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 19,9% dan sisanya yaitu 43,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 51.106 + 0.825X_1 + 0.365X_2 + 0.472X_3$. Simpulan, ada pengaruh budaya sekolah, kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru

Kata Kunci : Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional Dan Komitmen Organisasi Kinerja Guru

ABSTRACT

This research aims to determine school culture, professional competence, and organizational commitment to teacher performance at SMP N Air Putih, Batu Bara Regency. This type of research is quantitative, where this research was conducted in all Air Putih Middle School schools in Batu Bara district. The population in this study was 98 people, so the sample used was 98 people. This research uses quantitative techniques. The data in this study are primary. Data was collected by using a questionnaire. The analytical method uses multiple linear regression models to test the hypothesis simultaneously using the F-test and partially using the t-test. The test results show an influence of School Culture, Professional Competence, and Organizational Commitment on teacher performance. The magnitude of the influence is shown by the coefficient of determination R² (R square) = 19.9, meaning that School Culture, Professional Competence, and Organizational Commitment influence teacher performance by 19.9% , and other factors determine the remaining 43.5%. The results of simple regression analysis show the equation $\hat{Y} = 51.106 + 0.825X_1 + 0.365X_2 + 0.472X_3$. In conclusion, there is an influence of school culture, professional competence, and organizational commitment to teacher performance

Keywords: School Culture, Professional Competence, and Organizational Commitment to Teacher Performance

PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan yang dirancang oleh pemerintah bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan tingkat nasional. Serta menjamin mutu pendidikan nasional untuk rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan (Pemerintah, 2005).

Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan mutu guru sebagai penopak pertama dalam menghadapi siswa dan yang terjun secara langsung. Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas professional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan. Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain (Damanik, 2019; Muspawi, 2021).

Tidak semua kinerja guru baik dalam realisasi artinya, masih ada beberapa guru yang terkendala saat melaksanakan tugas disebabkan beberapa hal, diantaranya kurang sarana prasarana, sumber daya manusia yang minim, motivasi yang kurang dari kepala sekolah sebagai pimpinan. Selain itu dilihat dari mahalanya biaya pendidikan dan mayoritas penduduk Indonesia paling banyak merupakan masyarakat ekonomi menengah kebawah. Sehingga naiknya biaya pendidikan tidak menyeimbangi dengan pendapatan yang diperoleh oleh mayoritas masyarakat. Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat Indonesia.

Hal ini lah yang menyebabkan salah satu budaya sekolah di pendidikan mengalami tumpang tindih, dimana budaya sekolah yang seharusnya saling merangkul antara sesama guru dan siswa. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol – simbol yang dipraktikan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik, dan karyawan sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Akan tetapi menurut Komarudin Hidayat, tanpa budaya sekolah yang bagus, akan sulit melakukan pendidikan karakter bagi anak-anak didik. Jika budaya sekolah sudah mapan, siapapun yang masuk dan bergabung di sekolah itu hampir secara otomatis akan mengikuti tradisi yang sudah ada (Amelia & Ramadan, 2021).

Warga sekolah belajar tentang aspek yang paling penting dari budaya melalui sesama warga sekolah lain. Kedua, budaya memberitahu warga sekolah aturan, norma, dan nilai-nilai organisasi. Apa hasil pekerjaan yang paling penting untuk difokuskan. Ketiga, budaya sekolah membentuk dan memperkuat sikap karyawan tertentu dan perilaku dengan menciptakan *system control* atas warga sekolah. menyatakan bahwa budaya sekolah mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota – anggotanya sekaligus pembeda sekolah.

Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan menyatakan terdapat sepuluh fungsi utama budaya organisasi.

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki partisipasi dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambarakan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, stegmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
9. Sebagai alat komunisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integras internal. Jika diperhatikan budaya sekolah di era sekarang mengalami kemunduran, itu ditandai dengan adanya kecurangan saat ujian, kerjasama dalam mengerjakan soal, tindak plagiasi, membolos, guru sering terlambat dan membolos saat mengajar, sekolah sering dipulangkan lebih awal sampai kebiasaan masa orientasi siswa dengan tindak kekerasan terhadap peserta didik baru. Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya

sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintergrasi, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan inteletuknya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, maupun menjadi teladan, bekerjakeras, toleran dan cakap dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtaq.

Pengelola sekolah harus membangun sebuah sistem yang didalamnya mengutamakan kerjasama. Setiap sekolah harus menciptakan budaya sekolah sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Untuk itu budaya sekolah juga akan sejalan dengan kompetensi profesional guru yang merupakan salah satu bentuk output dari budaya sekolah yang baik. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Menurut N. A. Ametembun dalam Djamarah, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah. Ini berarti seorang guru minimal memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, kompetensi mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan atau keterampilan dalam mengelola kegiatan pendidikan. Dengan demikian, kompetensi guru berarti pemilikan pengetahuan keguruan, dan pemilikan keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya (Kurniasih et al., 2021; Susanti et al., 2019).

Kompetensi dalam UU RI No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1, ayat 10, disebutkan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kolbu), dan keterampilan (daya pisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya (Indonesia, 2005).

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan seorang guru dalam penguasaan terhadap landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, kemampuan menyusun program pengajaran (mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran), kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kompetensi profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai bidang ilmu, bahan ajar, metode pembelajaran, memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat. Profesional seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar (Sulastri et al., 2020).

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Kompetensi profesional guru berkaitan dengan komitmen organisasi dimana seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam lowongan pekerjaan. Namun, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang guru banyak masih belum memahami arti

komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Pengertian komitmen saat ini, memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan guru pada lembaga pendidikan menetap dalam jangka waktu lama. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan konsep yang diadaptasi dari pendapat Blau & Boal, yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi (Sinambela, 2021).

SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara merupakan sekolah tentunya ingin semua gurunya memiliki kinerja yang lebih baik. Kemajuan SMP Negeri Kecamatan Air Putih sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan guru sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada lembaga pendidikan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dibutuhkan strategi peningkatan kinerja agar dapat meningkatkan kinerja guna tujuan organisasi dapat dicapai. Organisasi perlu mengetahui sasaran kerjanya agar strategi peningkatan kinerja guru tersebut dapat berhasil. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui metode observasi langsung pada Penelitian ini akan dilaksanakan Penelitian ini akan dilaksanakan di 5 (Lima) SMP Negeri Air Putih Kabupaten Batu Bara yang beralamatkan di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Alat pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu angket. Angket yang dirancang dibagikan kepada responden dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menyebar angket dan wawancara dengan para guru. Penelitian ini menggunakan sampel total, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya yakni 98 sebanyak orang.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru”. Maka besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 48.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara budaya sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 48.0% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa budaya sekolah

memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik budaya sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis Kedua

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0. Maka besarnya pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru sebesar 45.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Kompetensi Profesional (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 45.0% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Kompetensi Profesional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik Kompetensi Profesional maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru”. Maka besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 20.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 20.0% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik Komitmen Organisasi maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hipotesis Keempat

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh budaya sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh guru terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif budaya sekolah (X1), Kompetensi Profesional (X2) dan dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh F hitung sebesar 7.772 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan anatar budaya sekolah (X1), Kompetensi Profesional (X2) dan dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,199, yang berarti bahwa budaya sekolah (X1), Kompetensi Profesional (X2) dan dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 19.9 % dan sisanya yaitu 80.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 51.106 + 0.825X_1 + 0.365X_2 + 0.472X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya sekolah (X1), Kompetensi Profesional (X2) dan dan Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru

sebesar 0,199. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Analisis Pembahasan Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Menurut Zulkarnaen et al.,(2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Demikian juga budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi.

Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Menurut (Zulkarnaen et al., (2020), kinerja pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi berjalan dengan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya adalah budaya organisasi.

Menurut Zubaidah, (2015), budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Budaya Sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Budaya Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3.047 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Budaya Sekolah terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,48 yang berarti bahwa Budaya Sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 48.0% dan sisanya yaitu 52% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients* B) $\hat{Y} = 51.106 + 0,825X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Budaya Sekolah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,825.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik harus sepaket baik dari segi fisik begitupun dari segi mental. Karena fakta di lapangan membuktikan bahwa masih banyak guru yang memiliki predikat sebagai pendidik saat mengajar memiliki sifat pemalu dan mempunyai penyakit sehingga saat menjalankan tugas si pendidik ini sering meninggalkan tugasnya.

Berkenaan dengan pentingnya peran kompetensi profesional dan kinerja guru dalam kaitannya dengan hasil belajar siswa, Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru

merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya (Pemerintah RI, 2005).

Hasan, (2017), dalam mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja guru sangat perlu ditingkatkan kompetensi profesionalnya, dimana kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berhubungan dengan keguruan dimulai dari pembuatan perangkat pembelajaran, menyiapkan perangkat pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, kreativitas seorang guru dalam memberikan pengajaran, mendorong siswa untuk selalu aktif dalam proses belajar mengajar, pekerjaan administrasi, menyiapkan metode pembelajaran, dan memilih model pembelajaran yang merangsang siswa untuk aktif belajar serta bisa berorganisasi dengan guru lain.

(Herwansah & Susanto, (2021), menyatakan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru bersifat positif yang artinya apabila kompetensi profesional meningkat, maka akan meningkatkan pula kinerja guru ekonomi. Maka dari itu dalam mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja guru sangat perlu ditingkatkan kompetensi profesionalnya, dimana kompetensi profesional merupakan kompetensi yang berhubungan dengan keguruan dimulai dari pembuatan perangkat pembelajaran, menyiapkan perangkat pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran, kreativitas seorang guru dalam memberikan pengajaran, mendorong siswa untuk selalu aktif dalam proses belajar mengajar, pekerjaan administrasi, menyiapkan metode pembelajaran, dan memilih model pembelajaran yang merangsang siswa untuk aktif belajar serta bisa berorganisasi dengan guru lain.

Hasil penelitian Adzkiya, (2021) penelitian menunjukkan statistik pengaruh Komitmen Profesional terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Komitmen Profesional (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3.047 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,03. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Komitmen Profesional terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,45 yang berarti bahwa Komitmen Profesional memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 45% dan sisanya yaitu 55% ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients*) $\hat{Y} = 51.106 + 0,472X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,472.

Analisis Pembahasan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru

Menurut Hartini et al., (2021), komitmen organisasi merupakan situasi dimana karyawan terlibat dalam suatu organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut yang ditunjukkan melalui ketiaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal. Jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru tinggi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja mereka. Komitmen organisasi di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang. Penelitian yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru berbeda dari hasil kajian dari Ismail dan yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

sebagai akibat atas rendahnya keinginan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut sehingga guru berpindah dari sekolah satu ke sekolah lain, serta kurangnya perasaan, sikap dan perilaku guru dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, tidak terlibatnya dalam proses kegiatan organisasi dan kurang loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2.017 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,04. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,20 yang berarti bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 20.0% dan sisanya yaitu 80% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients*) $\hat{Y} = 51.106 + 0,472X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Komitmen Organisasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,472

Analisis Pengaruh Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 7.772 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0.199, yang berarti signifikan Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 19.9 % dan sisanya yaitu 80.1% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients*) $\hat{Y} = 51.106 + 0.825X_1 + 0.365X_2 + 0.472X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Budaya Sekolah (X1) dan Kompetensi Profesional (X2), Komitmen Organisasi (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,199. Dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Hartini et al., (2021), mengemukakan enam karakteristik penting dari budaya organisasi, yaitu : (1) *observed behavioral regularities*; yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum,

istilah, atau ritual tertentu; (2) *norms*; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (6) *organization climate*; merupakan perasaan keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasisecara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0.199, yang berarti bahwa Budaya Sekolah, Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasisecara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 19,9% dan sisanya yaitu 43,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 51.106 + 0.825X_1 + 0.365X_2 + 0.472X_3$

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkiya, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 22(4), 492–500. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1772>
- Amelia, M., & Ramadan, Z. H. (2021). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 5548–5555. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1701>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Hartini, H.-, Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*.
- Herwansah, D., & Susanto, R. (2021). Analisis Kajian Keterkaitan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(2), 268. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.33371>
- Indonesia, P. R. (2005). *UU NO.14 Tentang Guru dan Dosen*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Kurniasih, I., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Cahaya Pendidikan*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.33373/chypend.v6i2.2798>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Pemerintah, R. I. (2005). Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. *Standar Nasional Pendidikan*, 1, 1–95. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19->

tahun-2005

- Pemerintah RI. (2005). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Produk Hukum*.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/55>
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/30>
- Susanti, S., Septina, R., & Akbariansyah, A. (2019). Meningkatkan Profesionalisme Guru Dalam Menghadapi Tantangan Global di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/2618>
- Zubaidah, S. (2015). Pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK N 1 Pabelan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi.”*
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y., & Sudiarditha, I. K. R. (2020). Pengaruh budaya sekolah, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 175–185. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.33867>