



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEACHER'S PERFORMANCE PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) KOTA BATAM

Alden Nelson, Herianto

Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen,

Universitas Internasional Batam, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, keterampilan manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner terhadap 250 guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Batam dengan teknik nonprobability sampling metode incidental sampling dan diolah menggunakan SPSS 25. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan adalah analysis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi, keterampilan manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Batam. Hasil penelitian juga menunjukkan budaya organisasi, keterampilan manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompensasi baik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kota Batam.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Keterampilan Manajerial, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia memerlukan perbaikan sehingga kualitas pendidikan menjadi semakin lebih baik. Hal ini terbukti dari hasil PISA (*Program for International Student Assessment*) di tahun 2018 menempatkan kualitas Indonesia diperingkat 10 paling bawah dari 78 negara. Hasil lainnya dari PERC (*Politic and Economic Risk Consultan*) di kalangan negara-negara Asia, Indonesia menduduki urutan terakhir. Rendahnya kualitas pendidikan tidak terlepas dari rendahnya kualitas guru. Sesuai data dari tahun 2012 hingga 2015, hasil uji kompetensi Guru (UKG) menyatakan hanya 19% guru di Indonesia yang mampu mencapai nilai minimum ujian. Oleh karenanya, untuk meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia maka perlu memperhatikan kinerja guru (*the teacher's performance*).

Menurut Ramlanto et al., (2017), kinerja merupakan keseluruhan hasil kerja karyawan baik positif maupun negatif untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana karyawan menjadi sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, guru menjadi sumber daya manusia (SDM) bagi sekolah untuk memberikan pendidikan terbaik sesuai dengan tujuan sekolah.

Semangat meningkatkan kinerja guru (*teacher's performance*) telah sering kita dengar baik oleh Pemerintah pusat, Pemerintah Kepulauan Riau, Pemerintah Kota Batam khususnya melalui Dinas Pendidikan Kota Batam. Keadaan tersebut harus disesuaikan dengan kondisi pandemi covid-19 yang terjadi sekarang ini. Suryani et al., (2021) mengungkapkan bahwa kendala sekarang ini mengakibatkan kinerja guru (*teacher's performance*) di Kota Batam berkurang dikarenakan adanya perubahan proses mengajar secara daring (*online*).

Berdasarkan surat edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 4 Tahun 2020 tentang

pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa covid-19 mengubah proses belajar tatap muka menjadi proses pembelajaran jarak jauh (PJJ). Perubahan ini mengubah budaya belajar pada setiap jenjang pendidikan. Keadaan ini memaksa sekolah di Kota Batam untuk menyesuaikan budaya sekolah dengan perubahan situasi yang terjadi. Menurut Ramlanto et al., (2017), budaya organisasi (*organizational culture*) adalah kebiasaan-kebiasaan yang hidup dalam organisasi untuk mengontrol individu dan kelompok untuk berinteraksi satu sama lain termasuk berinteraksi dengan orang-orang diluar organisasi. Faktanya belum semua guru dapat menyesuaikan pada perubahan budaya pendidikan sekarang ini.

Untuk mengatasi hal tersebut, pemimpin sekolah atau biasa disebut kepala sekolah memegang peranan penting agar kendala tersebut diatasi. Berdasarkan lampiran Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah diketahui bahwa kepada sekolah wajib memiliki dimensi kompetensi seperti kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan sosial. Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu memberikan solusi mulai dari memberikan sarana dan prasarana sebagai bagian keterampilan manajerial (*managerial skill*), gaya kepemimpinan (*principal leadership style*), memberikan motivasi kerja (*work motivation*), dan mempertimbangkan kompensasi (*compensation*) kepada guru-guru.

Seluruh kemampuan tersebut menjadi penting dalam menghadapi perubahan akibat pandemi covid-19. Sari et al., (2021) mengartikan keterampilan manajerial merupakan kemampuan manajemen organisasi untuk merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan sumber daya sesuai keadaan. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah diharapkan mampu memberikan keputusan-keputusan demi

kemajuan manajemen sekolah yang selalu disesuaikan dengan keadaan yang dapat selalu berubah/ perbaikan terus menerus (*continous improvement*). Walaupun terdapat penurunan kinerja guru belakangan ini tetapi menurut Suryani et al., (2021) kepala sekolah sebagai supervisor harus memberikan solusi atas kendala pembelajaran yang ada dengan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan sebagai bagian dari keterampilan manajerial (*managerial skill*). Menurut Sabrina et al., (2020), keberhasilan sekolah memberikan pendidikan tidak lepas dari keterampilan manajerial (*managerial skill*).

Kemampuan lain yang diperlukan dari sosok kepala sekolah adalah kompetensi kewirausahaan bertujuan untuk memajukan organisasi sekolah dengan menciptakan inovasi atas masalah yang ada. Sari et al., (2021) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (*principal leadership style*) yang bertujuan untuk peningkatan mutu dan kemajuan sekolah mampu meningkatkan hasil kerja guru yang dipimpin.

Kompetensi kepribadian dari sosok kepala sekolah mengharuskan kepala sekolah menjadi sosok panutan yang patut dicontoh oleh guru. Sosok panutan memudahkan pemberian motivasi kepada guru untuk menyesuaikan kinerja guru (*teacher's performance*) terhadap permasalahan yang diakibatkan pandemi covid-19. Menurut Ramlanto et al., (2017), guru yang memiliki motivasi membuat guru memberikan seluruh kualitas dan kuantitas kerjanya secara maksimal.

Pandemi covid-19 sangat berdampak pada seluruh elemen kehidupan termasuk perekonomian. Dilansir dari news.ac.id tertanggal 5 Juli 2021 menyebutkan pandemi covid-19 semakin menyengsarakan guru honorer yang ada di Kota Batam sehingga perlu program pensejahteraan guru

khususnya pada bidang kompensasi (*compensation*) di Kota Batam baik dari organisasi sekolah hingga peran pemerintah.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka diketahui bahwa budaya organisasi (*organizational culture*), keterampilan manajerial (*managerial skill*), gaya kepemimpinan kepala sekolah (*principal leadership style*), motivasi (*motivation*), dan kompensasi (*compensation*) berdampak pada kinerja guru (*teacher's performance*) di Kota Batam pada saat pandemi covid-19.

Pentingnya peningkatan kualitas guru harus dilakukan pada setiap jenjang pendidikan. Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan jenjang pendidikan formal setelah lulus jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki jenjang kelas 10 hingga kelas 12 dan umumnya murid pada jenjang ini berusia 15-18 tahun. Keberhasilan pada jenjang ini adalah siswa siap untuk menghadapi dunia kerja, atau melanjutkan pendidikan di universitas impian. Keberhasilan siswa mencapai impiannya menjadi salah satu manfaat dari peningkatan kinerja guru (*teacher's performance*) Sekolah Menengah Atas (SMA).

Perkembangan industri di Batam juga membutuhkan lulusan pendidikan yang berkembang. Berdasarkan data yang diakses pada Maret 2022 dari Badan Pusat Statistik Kota Batam, pada tahun 2020 jumlah guru Sekolah Menengah Atas (SMA) berstatus pegawai negeri berjumlah 856, dan berstatus pegawai swasta berjumlah 539 sehingga total guru SMA di Kota Batam pada tahun 2020 berjumlah 1.395. (batamkota.bps.go.id).

Telah banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*), keterampilan manajerial (*managerial skill*), gaya kepemimpinan kepala sekolah (*principal leadership style*),

motivasi (*motivation*), dan kompensasi (*compensation*) terhadap kinerja guru (*teacher's performance*). Hasil penelitian Ramlanto et al., (2017), Candra et al., (2019), Kule et al., (2018) dan Wahyuni, (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian Sari et al., (2021), Manik & Siahaan, (2021) dan Faqia, (2021) menyatakan bahwa keterampilan manajerial (*managerial skill*) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian Sari et al., (2021), Candra et al., (2019), Herlina et al., (2020), Kule et al., (2018), Masoko et al., (2021), dan Kosim, (2017) gaya kepemimpinan kepala sekolah (*principal leadership style*) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian Ramlanto et al., (2017), Candra et al., (2019), Manik & Siahaan, (2021), Wahyuni, (2017), dan Yulia, (2017) motivasi (*motivation*) berdampak pada kinerja guru (*teacher performance*). Dan hasil penelitian Sari et al., (2021), Herlina et al., (2020), Kule et al., (2018), Masoko et al., (2021), Manik & Siahaan, (2021), dan Alamsah, (2020) kompensasi (*compensation*) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru (*teacher's performance*).

Tetapi hasil penelitian Ruyani et al., (2021) dan Koyongian, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) dan gaya kepemimpinan kepala sekolah (*principal leadership style*) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Pertentangan juga terdapat pada hasil penelitian Vionita & Hasibuan, (2019) menunjukkan bahwa keterampilan manajerial (*managerial skill*) tidak memiliki pengaruh. Hasil penelitian Wijayanto & Sutomo, (2017) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) tidak memiliki pengaruh. Terakhir, hasil penelitian Wardhana, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi (*compensation*) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari fakta tersebut, disimpulkan terdapat ketidak konsistenan kemampuan variabel-variabel bebas di atas untuk mempengaruhi kinerja guru. Sehingga dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang sama untuk meneliti guru Sekolah Mengah Atas (SMA) di kota Batam dan dituangkan dengan judul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Teacher's Performance* Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam".

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Guru

Menurut Ramlanto et al., (2017), kinerja merupakan keseluruhan hasil kerja karyawan baik positif maupun negatif untuk kemajuan organisasi. Menurut Candra et al., (2019), hasil kerja guru menjadi hal penting untuk meningkatkan pendidikan putra putri Indonesia untuk bersaing secara nasional dan Internasional. Oleh karenanya, menjaga dan meningkatkan kinerja guru di sekolah menjadi penting dan mutlak. Untuk menilai kinerja guru (*theacher's performance*) dinilai dengan indikator yang digunakan Kosim (2017) yaitu perencanaan pengelolaan, peningkatan proses belajar mengajar, dan penguasaan bahan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Kule et al., (2018) mengartikan budaya organisasi adalah kesatuan nilai dan norma yang hidup di organisasi yang mempengaruhi tindakan dan cara berfikir dan menjadi pembeda dari organisasi lainnya. Menurut Candra et al., (2019), karakteristik sebagai bagian budaya organisasi sekolah menciptakan suasana nyaman sehingga menjadi pendorong guru untuk semangat mengajar. Budaya organisasi (*organizational culture*) dinilai dengan indikator yang digunakan Wahyuni, (2017) yaitu budaya sekolah birokratis, budaya sekolah racun (*toxic school*

culture), dan budaya sekolah kolegal (*collegial school culture*).

H1: Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Keterampilan Manajerial Terhadap Kinerja Guru

Istilah "kemampuan" berasal dari kata "mampu" yaitu sanggup, cakap, memiliki kekuatan atau sudah memadai. Sehingga, membahas keterampilan manajerial (*managerial skill*) adalah kesanggupan seseorang yang telah memiliki kekuatan atau sudah memadai untuk memimpin sebuah organisasi. Menurut Manik & Siahaan, (2021), pada dunia pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah wajib memiliki manajerial yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya demi mencapai tujuan sekolah. Dengan peningkatan kemampuan ini maka dapat membangun kinerja setiap personel sekolah yaitu meningkatkan kinerja guru (*theacer's performance*). Keterampilan manajerial (*managerial skill*) dinilai dengan indikator yang digunakan Faqia, (2021) yaitu keterampilan teknik, keterampilan konseptual, dan keterampilan manusiawi.

H2: Keterampilan manajerial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Menurut Candra et al., (2019), gaya kepemimpinan adalah kaidah yang terdapat dalam diri seorang yang mampu mempengaruhi tingkah laku orang lain. Kule et al., (2018) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah mampu mempengaruhi setiap guru untuk mengikuti arahnya demi mencapai tujuan sekolah. Semakin baik sikap dan gaya kepala sekolah memimpin sekolah makin semakin meningkatkan hasil kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala

sekolah (*principal leadership style*) dinilai dengan indikator yang digunakan Kosim, (2017) yaitu kemampuan pendidikan, kemampuan personal, kemampuan relasional, kemampuan intelektual, kemampuan keorganisasian.

H3: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Menurut Ramlanto et al., (2017), motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan, dan didahului dengan respon terhadap tujuannya. Manik & Siahaan, (2021) berpandangan bahwa guru yang memiliki motivasi, memunculkan tenaga kerja sehingga mampu menyelesaikan tugasnya. Menurut Candra et al., (2019), motivasi menjadi faktor penting dalam membahas peningkatan hasil kerja guru, dikarenakan dengan adanya motivasi menjadi tenaga penggerak guru untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan sekolah. Motivasi (*motivation*) dinilai dengan indikator yang digunakan Yulia, (2017) kompensasi yang sepadan, kesempatan pengembangan karir, mendapatkan pengakuan, dan rasa aman.

H4: Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Kule et al., (2018) menjelaskan bahwa kompensasi (*compensation*) adalah pembayaran atas jasa yang sesuai dengan hasil kerja karyawan sebagai bagian mencapai tujuan organisasi. Menurut Masoko et al., (2021), apabila kompensasi (*compensation*) yang didapatkan sesuai dengan kinerja (*performance*), maka guru bekerja dengan sepenuh hati. Sebaliknya, apabila kompesasi (*compensation*) tidak sepadan, menimbulkan rasa tidak puas

dan menimbulkan kemalasan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. oleh karena itu, kompensasi (*compensation*) menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru (*the teacher's performance*). Kompensasi (*compensation*) dinilai dengan indikator yang digunakan Alamsah, (2020) yaitu upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

H₅: Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru (*the teacher's performance*) menjadi salah satu dasar keberhasilan pendidikan yang diterima siswa. Oleh karenanya, peningkatan kinerja guru menjadi mutlak untuk dilakukan agar siswa mendapatkan pendidikan terbaik. Sekolah sebagai organisasi tempat guru bekerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja guru baik dari budaya hingga pemberian kompensasi yang sepadan atas hasil kerja guru.

H₆: Budaya organisasi, keterampilan manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Jayusman & Shavab (2020), jenis ini bertujuan mendapatkan penjelasan dan penggambaran hubungan antar variabel dengan lebih real dan actual dengan menggunakan pendekatan matematis. Oleh karenanya, peneliti memakai data primer yaitu data didapatkan dari responden secara langsung. Adapun teknik yang digunakan adalah menggunakan kuesioner yang

berisi instrument penelitian untuk mendapatkan respon/ jawaban di mana responden diberikan kesempatan menjawab menggunakan *skala likert*.

Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam di tahun 2022 selanjutnya disebut sebagai populasi. Jumlah pasti populasi tidak diketahui sehingga peneliti menggunakan rumus *Hair. J. F et al.*, (2017) menjelaskan rumus ini adalah menentukan sampel dengan cara mengkali jumlah indikator dengan 10. Adapun indikator yang digunakan berjumlah 22 pertanyaan, sehingga membutuhkan 220 sampel. Tetapi, untuk menghindari jawaban yang *outlier*, peneliti membagi kuesioner kepada 250 responden. Adapun sampel dipilih dengan teknik *accidental sampling*, Sugiyono, (2017) menjelaskan teknik ini didasarkan pada kebetulan yaitu siapa saja anggota populasi yang kebetulan ditemui oleh peneliti layak dijadikan responden. Hasil jawaban responden selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS 25, untuk mendapatkan hasil pengujian seperti, uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji f dan uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Kedua pengujian ini merupakan bagian dari pengujian kualitas data. Hasil uji digambarkan seperti tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Item	R hitung	Crobach's Alpha
Budaya Organisasi (BO)	BO 1	0.801	0.7
	BO 2	0.771	
	BO 3	0.799	
	KM 1	0.828	0.73

Keterampilan Manajerial (KM)	KM 2	0.77 5	
	KM 3	0.81 3	
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (GKKS)	GKKS 1	0.80 6	0.826
	GKKS 2	0.77 4	
	GKKS 3	0.73 8	
	GKKS 4	0.74 3	
	GKKS 5	0.77 6	
Motivasi (M)	M 1	0.78 5	0.769
	M 2	0.78	
	M 3	0.77 5	
	M 4	0.73 5	
Kompensasi (K)	K 1	0.77 5	0.805
	K 2	0.78 5	
	K 3	0.78 9	
	K 4	0.82 7	
Kinerja Guru (KG)	KG 1	0.76 3	0.802
	KG 2	0.78 3	
	KG 3	0.81 6	
	KG 4	0.80 5	

Sumber: *Opuput Spss 25 (2022)*

Rhitung lebih besar dari Rtabel menjadi ketentuan untuk menyimpulkan valid tidaknya instrumen. Rtabel didapatkan dari $DF = n - 2 = 250 - 2 = 248$, dengan tingkat signifikan dua arah sebesar 0,05 yaitu 0,1241. Sehingga berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dinyatakan seluruh item adalah valid.

Cronbach's alpha > 0,60 menjadi ketentuan untuk menyimpulkan reliable setiap variabel. Sehingga dari hasil pengujian dinyatakan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

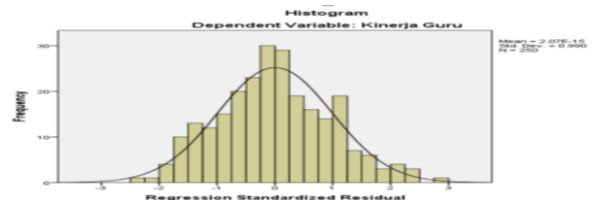
**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan 3 teknik yaitu *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 5% (0,05)*, diagram histogram dengan syarat grafik histogram berbentuk seperti lonceng, *Normal P-P plot regression standardized Residual* dengan syarat titik-titik yang terbagi dan tersebar sejajar garis diagonal maka data terdistribusi dengan normal seperti pengujian terhadap data penelitian ini dibuktikan terpenuhinya syarat tersebut seperti tabel 2, gambar 1, dan gambar 2.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

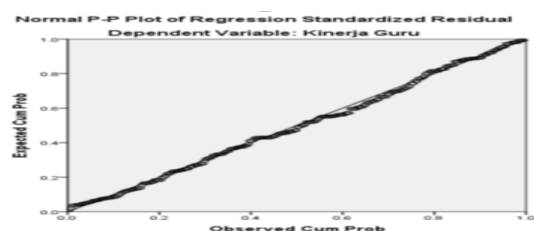
		Unstandardized Residual
N		250
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02262538
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.028
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: *Output SPSS 25 (2022)*



Gambar 1. Diagram Histogram

Sumber: *Output SPSS 25 (2022)*



Gambar 2. Normal P-P plot regression standardized Residual

Sumber: *Output SPSS 25 (2022)*

Uji Multikoloniaritas dan Uji Heteroskedasitas

Hasil pengujian multikoloniaritas dan heteroskedasitas tergambar dari tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Multikoloniaritas dan Heteroskedasitas

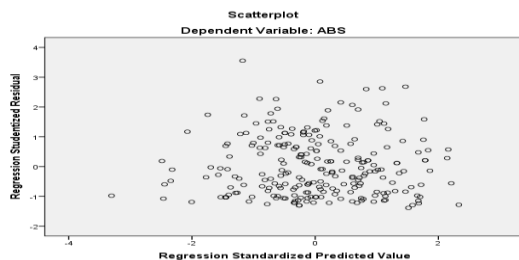
Model	Multikoloniaritas		Heteroskedasitas
	Tolerance	VIF	Sig.
Budaya Organisasi	0.320	3.129	0.662
Kemampuan Manajerial	0.274	3.652	0.649
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.224	4.455	0.690
Motivasi	0.248	4.040	0.727
Kompensasi	0.271	3.696	0.794

Sumber: Output SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka dinyatakan tidak multikoloniaritas dibuktikan setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Berdasarkan hasil tersebut juga dinyatakan tidak heteroskedasitas dibuktikan setiap variabel memiliki nilai sig. > 5% (0,05).

Pengujian *scatterplot* dilakukan untuk membuktikan ketiadaan heteroskedasitas, dengan bukti bahwa seluruh titik tersebar dan tidak membentuk pola apapun seperti gambar 3 berikut.



Gambar 3. Hasil Scatterplot
Sumber: Output SPSS 25 (2022)

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil pengujian pengaruh secara parsial tergambar dari tabel 4

Table 4. Hasil Uji Analisis regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.
1 (Constans)	-.381	-.642	.522

Budaya Organisasi	,280	3,822	,000
Keterampilan Manajerial	,254	3,323	,001
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	,234	4,483	,000
Motivasi	,186	2,883	,004
Kompensasi	,141	2,428	,016

Sumber: Output SPSS 25 (2022)

Persamaan regresi yang didapatkan dari tabel tersebut adalah $Y = -0,381 + 0,280X_1 + 0,254X_2 + 0,234X_3 + 0,186X_4 + 0,141X_5$. Adapun T_{tabel} yang digunakan peneliti adalah 1,969734 dan tingkat kesalahan 5% (0,05). Sehingga didapatkan penjelasan dari tabel diatas yaitu.

1. Konstanta bertanda negatif -0,381 menandakan jika seluruh variabel independen tersebut bernilai nol (0), maka kinerja guru akan menurun.
2. Konstanta positif 0,280, $T_{hitung} 3,822 > 1,969734$, dan $0,000 < 0,05$, menyimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H_1) diterima yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sependapat dengan kesimpulan dari Ramlanto et al., (2017), Candra et al., (2019), Kule et al., (2018) dan Wahyuni, (2017), tetapi bertentangan dengan pendapat Ruyani et al., (2021) dan Koyongian, (2020).
3. Konstanta positif 0,254, $T_{hitung} 3,323 > 1,969734$, dan $0,001 < 0,05$, menyimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H_2) diterima yaitu keterampilan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sependapat dengan

kesimpulan dari Sari et al., (2021), Manik & Siahaan, (2021) dan Faqia, (2021), tetapi bertentangan dengan pendapat Vionita & Hasibuan, (2019).

4. Konstanta positif 0,234, $T_{hitung} 4,483 > 1,969734$, dan $0,000 < 0,05$, menyimpulkan bahwa Hipotesis 3 (H_3) diterima yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sependapat dengan kesimpulan dari Sari et al., (2021), Candra et al., (2019), Herlina et al., (2020), Kule et al., (2018), Masoko et al., (2021), dan Kosim, (2017), tetapi bertentangan dengan pendapat Ruyani et al., (2021) dan Koyongian, (2020).
5. Konstanta positif 0,186, $T_{hitung} 2,883 > 1,969734$, dan $0,004 < 0,05$, menyimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H_4) diterima yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sependapat dengan kesimpulan dari Ramlanto et al., (2017), Candra et al., (2019), Manik & Siahaan, (2021), Wahyuni, (2017), dan Yulia, (2017) tetapi bertentangan dengan pendapat Wijayanto & Sutomo, (2017).
6. Konstanta positif 0,141, $T_{hitung} 2,428 > 1,969734$, dan $0,016 < 0,05$, menyimpulkan bahwa Hipotesis 5 (H_5) diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sependapat dengan kesimpulan dari Sari et al., (2021), Herlina et al., (2020), Kule et al., (2018),

Masoko et al., (2021), Manik & Siahaan, (2021), dan Alamsah, (2020), tetapi bertentangan dengan pendapat Wardhana, (2021).

Uji F

Adapun hasil pengujian pengaruh secara simultan tergambar dari tabel 5.

Table 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.605	5	193.121	180.962	.000 ^b
	Residual	260.395	244	1.067		
	Total	1226.000	249			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: *Output SPSS 25 (2022)*

F_{tabel} yang digunakan adalah sebesar 2.251028, sehingga $F_{hitung} 180,962 > 2,251028$, dan $0,000 < 0,05$, berarti Hipotesis 6 (H_6) diterima yaitu budaya organisasi, keterampilan manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi tergambar dari tabel 6.

Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.788	.783	1.03305

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output SPSS 25 (2022)*

Diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* adalah 0,783 mengartikan bahwa presentase pengaruh seluruh variabel independen tersebut terhadap kinerja guru adalah sebesar 78,3%, dan 21,7%

merupakan kemampuan variabel lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam.
2. Keterampilan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam.
6. Budaya organisasi, keterampilan manajerial, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam yang dipresentasikan sebesar 78,3%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti berterima kasih Rektor, Dekan Fakultas Bisnis dan Manajemen, Ketua Program Studi Manajemen, hingga

dosen-dosen khususnya bapak Alden Nelson yang telah mengajarkan saya tentang Ilmu Manajemen dan memberikan bimbingan untuk menyelesaikan penelitian ini. Peneliti juga berterima kasih kepada guru-guru khususnya kepada guru-guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Batam yang bersedia menjadi responden untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsah, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honor Di Sekolah Dasar Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Candra, V., Silaban, P., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru SMP swasta. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60.

Faia, M. (2021). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*. Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Herlina, Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 276–282.

J. F., . Hair, G. T. M., H., C., R., & M., S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM (2nd ed.)*. Sage Publication.

Jayusman, I., & Shavab, O. A. K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*, 7(1).

Kosim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(1), 30–38.

Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*, 1(2).

Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1).

Manik, J., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163.

Masoko, F. F., Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Advent di Minahasa Utara. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 98–103.

Ramlanto, Hadhienata, S., & Sunaryo, W. (2017). The Correlation between Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 5(4), 22–28.

Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76–90.

Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & Bk, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Idaarah*, 4(2), 239–248.

Sari, I. Y., Fitria, H., & Puspita, Y. (2021). The Influence of Managerial Skill, Principal Leadership Style and Compensation toward Teacher's Performance. *International Journal of Educational Review*, 3(2), 145–158.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.

Suryani, E., Mujib, A., & Sardjijo. (2021). Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa di SD Swasta Kota Batam. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 239–249.

Vionita, A., & Hasibuan, M. I. (2019). Hubungan Antara Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru Di MTS Cerdas Murni Tembung. *Tadbir*, 5(2), 47–56.

Wahyuni, P. S. (2017). *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di*

Smkn 8 Jeneponto. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Wardhana, T. K. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pesantren Di Nurul Iman Seberang Kota Jambi*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Wijayanto, T., & Sutomo, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Disiplin Kerja Guru Di SMK Negeri 1 Rembang. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 1(1), 56–72.

Yulia, L. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*. Universitas Negeri Yogyakarta.