



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, SCHOOL LEADERSHIP,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMPENSATION ON TEACHER
PERFORMANCE***

Indra Ruyani¹, Sri Langgeng Ratnasari², Ervin Nora Susanti³

¹⁻³Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

e-mail: ¹indraruyani2020@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³

ervin.nora@gmail.com@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment on teacher performance, to test and analyze the influence of the principal's leadership style on teacher performance, to examine and analyze the influence of organizational culture on teacher performance, to test and analyze the effect of compensation on teacher performance, and to examine and analyze the effect of organizational commitment, principal leadership style, organizational culture and compensation simultaneously on teacher performance. This type of research is a correlation study with quantitative methods. The population of this study were 65 teachers of the Insan Harapan Batam Integrated Islamic School. The research sample was 65 people, taken with a saturated sampling technique. The data were obtained by distributing questionnaires and then analyzed using multiple linear regression tests and hypothesis testing using SPSS version 25. The results of this study are: (1) organizational commitment has a positive and significant effect on teacher performance, (2) the principal's leadership style has a positive effect and not significant to teacher performance, (3) organizational culture has a negative and significant effect on teacher performance, (4) compensation has a positive and significant effect on teacher performance, and (5) organizational commitment, principal leadership style, organizational culture and compensation simultaneously positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: *Teacher Performance; Organizational Commitment; Principal Leadership Style; Organizational Culture; Compensation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan Batam yang berjumlah 65 orang. Sampel penelitian sebanyak 65 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan metode menyebarkan kuesioner kemudian dianalisa dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, (3) budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta (5) komitmen organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Katakunci: *Kinerja Guru; Komitmen Organisasi; Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah; Budaya Organisasi; Kompensasi*

Detail Artikel:

Diterima: 26 Desember 2020

Disetujui: 28 Februari 2021



PENDAHULUAN

Salah satu peran yayasan sosial adalah memberikan layanan kepada masyarakat dimana yayasan tersebut berkhidmat. Dinamika masyarakat sekitar yayasan yang terus tumbuh mengharuskan yayasan untuk terus-menerus memperkuat sumberdaya agar tetap dapat menyediakan layanan yang menjadi alasan pendiriannya.

Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah mengelola kompleks masjid yang didalamnya terdapat 3 unit aktivitas, yaitu RA, SDIT dan Masjid. RA telah berdiri sejak tahun 2002 dan telah menjadi salah satu RA yang diperhitungkan disekitar wilayah operasionalnya. Berkinerja baik, RA relatif tidak mengalami pergantian karyawan yang cukup besar. Tahun 2015, Yayasan mendirikan Sekolah Dasar untuk memenuhi kebutuhan pendidikan formal para lulusan RA. Kecuali Kepala Sekolah yang diambil dari Guru RA, seluruh karyawan SDIT adalah rekrutan baru yang didominasi karyawan berusia muda. Mengikuti sifat alamiah operasional sekolah dasar, SD berkembang sangat pesat baik dari sisi fasilitas, peserta didik dan tentu saja karyawan.

Guru-guru dan staf yang direkrut kemudian mayoritas adalah karyawan berusia muda. Dengan berdirinya SD, Yayasan kemudian mengelola dua kegiatan yang memiliki karakter yang berbeda. Yayasan mengelola masjid dan aktivitas pendukung berserta RA disatu sisi dan SD disisi yang lain. Keduanya sangat berbeda baik pada sisi jumlah karyawan maupun karakter lainnya seperti usia, status pernikahan. Selain itu tanpa disengaja terbentuk profil RA dan Yayasan dengan jumlah karyawan yang sedikit dengan usia yang relatif tinggi yang bertolak belakang dengan profil RA yang memiliki karyawan dalam jumlah yang jauh lebih besar serta mayoritas berusia muda.

Seiring dengan memkuatnya unit kegiatan, Yayasan mulai merasakan tantangan yang terkait dengan pengelolaan SDM. Faktor-faktor seperti usia karyawan yang mengelompok dan terpisah oleh unit, kompleksitas komunikasi yang mulai menjadi kendala hingga karakter individu di level pemimpin unit. Secara umum organisasi bertambah besar namun menjadi semakin terpisah, bersama karakter masing-masing. Untuk itu Yayasan merasa perlu untuk mulai memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru? (2) Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan



Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru? (3) Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru? (4) Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru? (5) Apakah terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Guru?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan. (5) Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.

Tinjauan Pustaka

Definisi Kinerja Guru

Kriteria yang digunakan sebagai patokan dari kinerja seorang guru adalah standar kompetensi yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Menurut PP tersebut kinerja guru, dalam hal ini kompetensi guru, meliputi empat kompetensi standar. Keempat kompetensi tersebut adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial

Definisi Komitmen Organisasi

Ghazzawi (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah proses yang berlangsung secara spontan dan alami yang tumbuh melalui asosiasi individu terhadap organisasinya. Menurut Busro (2018), ada tiga pendekatan komitmen organisasional. Tiga pendekatan ini serupa dengan yang diuraikan oleh Widiana (2015) dan Kepemimpinan Delegasi, yaitu: *Affective commitment*, *Continue commitment*, *Normative commitment*

Definisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Khan (2016), menjelaskan konsep gaya kepemimpinan menurut Bass dan Avolio setidaknya mengungkapkan 3 jenis gaya kepemimpinan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan passive-avoidant. Menurut Susanto



(2016) peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin adalah menjadi kunci dari peningkatan atau perkembangan sekolah dan kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi lingkungan secara dinamis.

Definisi Budaya Organisasi

Busro (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Fauzi dalam Busro (2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai bersama oleh seluruh anggota organisasi. Biantoro dalam Busro (2018), merinci indikator-indikator budaya organisasi sebagai (a) Ketekunan (dilligency), (b) Ketulusan (sincerity), (c) Kesabaran (patience), dan (d) Kewirausahaan (entrepreneurship).

Definisi Kompensasi

Foglemen dan McClorcke (2013) menjelaskan kompensasi (employee compensation) sebagai “*total reward that contain non-monetary, direct and indirect elements*”. Raihan et al (2012), menjelaskan kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka yang terdiri atas komponen langsung dan komponen tidak langsung. Ekawati (2018) menjelaskan faktor-faktor yang digunakan dalam menentukan kompensasi secara lebih adil bagi guru adalah: (a) pendidikan, (b) pengalaman, (c) tanggungan, (d) kemampuan lembaga dan (e) kondisi ekonomi.

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.
- H2: Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.
- H4: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan..
- H6: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dna kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.



METODOLOGI

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objective, valid, dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu), Sugiyono (2017). Objek penelitian ini adalah para Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan..

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 60 perawat yang bekerja 4 sekolah Islam Terpadu Insan Harapan. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka akan digunakan sampel jenuh kepada seluruh guru.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari seluruh karyawan. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari sumber pengumpulan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (Sugiyono, 2017).

Definisi Operasional

Variabel dependen (variabel bebas)

Yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini antara lain:

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X3 = Budaya Organisasi

X4 = Kompensasi

Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah: Y = Kinerja Guru

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan datayang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$



maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Nilai r hitung diambil dalam kolom correlated item-total correlation, sedangkan r tabel ditentukan menggunakan rumus $df=n-2$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan, berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan reliable apabila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja (Sugiyono, 2014). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0.6 atau r hitung $> r$ tabel (Sugiyono, 2014).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variable terikat berdasarkan masukan variable bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Yang dimaksud variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol, Ghozali (2015).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Apabila nilai tolerance < 0.10 , atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.



Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variable independen (bebas) dengan variable dependen (terikat).

Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima atau secara bersama – sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Uji R²

Uji R² dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R², Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan gender

Hasil penelitian ini dilihat dari karakteristik responden berdasarkan gender dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	17	26.2	26.2	26.2
	Wanita	48	73.8	73.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disimpulkan karyawan Yayasan didominasi oleh wanita sebesar 73.8%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan latar pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	18	27.7	27.7	27.7
	D4/S1	47	72.3	72.3	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa karyawan Yayasan didominasi oleh D4/S1 sebesar 72.3%, menyesuaikan dengan persyaratan yang ditetapkan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia kerja

Hasil penelitian ini apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Kerja

		Usia_kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 5	44	67.7	67.7	67.7
	6 - 10	19	29.2	29.2	96.9
	11 - 15	2	3.1	3.1	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (67.7%) bekerja kurang dari 5 tahun.

Hasil Uji Validitas & Realibilitas

Tabel 5 Hasil Uji Validitas & Realibilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen Organisasi	91.43	53.280	.613	.655
Kepemimpinan KepSek	88.43	52.468	.408	.800
Budaya Organisasi	86.91	55.429	.729	.612
Kompensasi	85.57	59.843	.523	.706

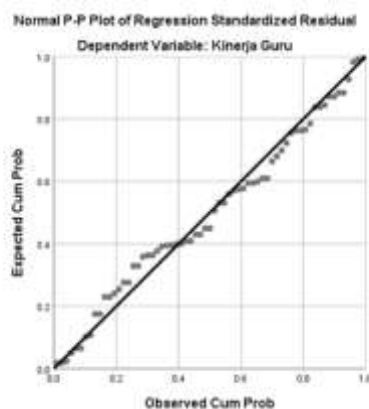
Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, didapat bahwa $r > 0.30$ serta Cronbach Alpha hitung $>$ Cronbach Alpha yang disyaratkan sebesar 0.6. Semua variabel dinyatakan valid dan reliable

Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 1 *Scatterplot* terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar ke semua arah daerah kurva normal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)



Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25.0 diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai VIF $<$ 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

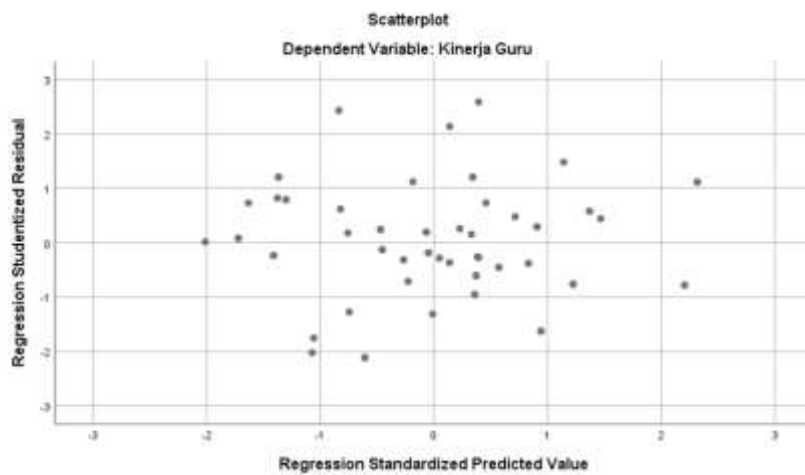
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.746	4.720		2.912	.005		
	Komitmen Organisasi	.669	.176	.379	3.792	.000	.814	1.229
	Kepemimpinan Kepsak	.014	.077	.018	.178	.859	.823	1.216
	Budaya Organisasi	-.138	.084	-.166	-1.635	.107	.789	1.267
	Kompensasi	.557	.113	.530	4.927	.000	.701	1.427

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan pada gambar grafik Partial Regression Plot terlihat bahwa model berdistribusi normal, dan model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.746	4.720			2.912	.005
	Komitmen Organisasi	.669	.176	.379		3.792	.000
	Kepemimpinan Kepsak	.014	.077	.018		.178	.859
	Budaya Organisasi	-.138	.084	-.166		-1.635	.107
	Kompensasi	.557	.113	.530		4.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olahan data, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.



$$Y = 13.745 + 0.699X_1 + 0.014X_2 - 0.138X_3 + 0.557X_4 + e$$

Artinya:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 13.745. Hal ini menunjukkan jika nilai Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi adalah nol, maka Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 13.745
2. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.669 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.669. Koefisien Komitmen Organisasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru.
3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.014 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.014. Koefisien Kepemimpinan Kepala Sekolah bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru
4. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,138 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Budaya Organisasi akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0.138. Koefisien Budaya Organisasi bernilai negatif artinya semakin meningkat nilai Budaya Organisasi tidak meningkatkan kinerja guru.
5. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.557 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Karakteristik Individu akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.557. Koefisien Karakteristik bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Karakter Individu dengan Kinerja Guru.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a. Nilai t-hitung untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar $3.792 > 2.000$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel Komitmen Organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.



- b. Nilai t-hitung untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar $0.178 < 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.895 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_2 ditolak untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, dengan demikian maka secara parsial variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.
- c. Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $-1.635 < 2.000$ t-tabel dan nilai sig $0.107 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_3 ditolak untuk variabel Budaya Organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara negative terhadap Kinerja Guru.
- d. Nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi sebesar $4.297 > 2.012$ t-tabel dan nilai sig $0.000 > 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel Kompensasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
- e. Secara parsial variabel Komunikasi merupakan Kompensasi yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Guru.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan (bersama-sama) diperoleh nilai F hitung = $15.801 > F$ tabel 2.52 dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0.00 (Sig. $0.00 < 0.05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X5) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.389	4	127.847	15.801	.000 ^b
	Residual	485.473	60	8.091		
	Total	996.862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepsek, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

Uji R² (Determinasi)

Hasil uji R² menunjukkan angka R Adjusted sebesar 0.481, artinya korelasi antara variabel Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi



dengan Kinerja Karyawan sebesar 48.1%. Hal ini berarti presentase sumbangan variabel Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi dalam model regresi sebesar 48.1% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 51.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Insan Harapan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspasari (2010). Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi di Sekolah Menengah Atas Sekota Malang. Puspasari menemukan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru yang diteliti. Widodo (2010) dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMK Negeri Se Kabupaten Bojonegoro Provinsi Jawa Timur” menemukan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Suriansyah (2015) melalui penelitian yang berjudul Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri menemukan pengaruh signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru. Hasil penilaian ini sejalan dengan penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” yang dilakukan oleh Nur dan Wahyudi (2012) yang menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. (2) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. (3) Budaya Sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. (4) Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam. (5) Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Islam terpadu Insan Harapan Batam.

Saran

Pihak Yayasan diharapkan untuk meningkatkan komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompensasi untuk meningkatkan Kinerja guru.

REFERENSI

- [1] Fajrin, Istiqamah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Universitas Brawijaya Malang, Vol. 61 No. 4 Agustus 2018.
- [2] Hadiansyah, Andri, Purnamasari, Rini. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 3, No. 2, September 2015.
- [3] Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [4] Hery. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo
- [5] Ibrahim, Abdi, Aziz, Mohamad Said. 2017. The Effect of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, Vol. 07, Issue, 11, pp.17001-17008, November, 2017.
- [6] Idris, Amirruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- [7] Idochi, Moch Anwar. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- [8] Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- [9] Khurotin, Nurul, Afrianty, Triwulida. 2018. Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya Malang, Vol. 64, No. 1 November 2018.
- [10] Kurniawan, Mohd. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XV No 1, April 2018.
- [11] John, Peter, James V, Joseph, Tresya, Kochu. 2013. Modern Management in the Biblical Context: An Exploration. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 14, Issue 3 (Nov. - Dec. 2013), PP 01-08.
- [12] Priyono. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing
- [13] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [14] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [15] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [16] Ratnasari, S.L., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [17] Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Jakarta: Alfabeta



- [18] Rohaeni, Heni. 2016. Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika*. Vol.4 No 1 (2016).
- [19] Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [20] Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [21] Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- [22] Sugijono. 2015. Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith* Vol. 11 No. 3 November 2015: 214 – 222.
- [23] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Alfabeta
- [24] Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group
- [25] Usmara. 2018. *Kajian Dan Teori Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- [26] Wahyuni, Laila. 2015. *Perencanaan Strategi Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim
- [27] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [28] Yuliarti. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *e Jurnal Katalogis*, Universitas Tadulako, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 101-108.