



Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar

Wana Syuryana¹, Bukman Lian², Muhammad Juliansyah³

¹SD Negeri Bukit Pangkuasan Kecamatan Batanghari Leko, Kabupaten Muba, Indonesia

^{2,3}Prodi Manajemen Pendidikan, PPs Universitas PGRI Palembang, Indonesia

E-mail: syuryanawana@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-27 Revised: 2023-05-22 Published: 2023-06-02	The purpose of this study was to determine the level of influence of the principal's managerial competence and organizational culture together on the teaching performance of teachers in elementary schools in Batanghari Leko District, Musi Banyuasin Regency. The method used in this study is a quantitative research method. The population in this study was 164 educators. Based on the calculations that have been done, the sample size in this study was 62.1 or rounded to 62 people. In this study, the data collection techniques used by researchers were questionnaires and documentation. The data analysis techniques used in this study are through Data Descriptive Analysis, t-Test Analysis, F-Test Analysis, Coefficient of Determination Test Analysis (R ²). The result of this study is based on the significance value for the influence of X ₁ and X ₂ simultaneously or together on Y is $0.000 < 0.05$ and the Fhitung value of $13.316 > F_{tabel} 2.80$, so it can be concluded that Ha ₃ is accepted which means that there is an influence of X ₁ and X ₂ together on Y. This shows that there is a significant influence between the managerial competence of the principal and the organizational culture of the school together on the teaching performance of elementary school teachers The country in Batanghari Leko District, Musi Banyuasin Regency.
Keywords: <i>Managerial Competence; Principal; Organizational Culture; Teacher Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-27 Direvisi: 2023-05-22 Dipublikasi: 2023-06-02	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 164 tenaga pendidik. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah 62,1 atau dibulatkan menjadi 62 orang. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Analisis Deskriptif Data, Analisis Uji-t, Analisis Uji-F, Analisis Uji Koefisien Determinasi (R ²). Hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan nilai signifikansi untuk pengaruh X ₁ dan X ₂ secara simultan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F _{hitung} $13,316 > F_{tabel} 2,80$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha ₃ diterima yang berarti ada pengaruh X ₁ dan X ₂ secara bersama-sama terhadap Y. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin.
Kata kunci: <i>Kompetensi Manajerial; Kepala Sekolah; Budaya Organisasi; Kinerja Guru.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan penolong utama bagi umat manusia untuk dapat mengembangkan seluruh potensi kemanusiaan yang dimilikinya. Pendidikan dan proses hidup serta kehidupan berjalan serempak, tidak terpisahkan satu dengan yang lainnya. Karena proses pendidikan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia yang ada dalam hal ini keluarga, masyarakat dan pemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepas-

kan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada hakikatnya SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri (Handayani, dkk, 2021: 3).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai bagi setiap organisasi merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi, serta

mempertahankan dan juga mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Guna mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia atau pegawai berkualitas yang mampu menyumbangkan segenap daya upaya dalam rangka melayani kebutuhan publik dan memajukan organisasi, sehingga diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi berharga bagi instansi. Adapun Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait di lingkungan sekolah diantaranya yaitu kepala sekolah dan para guru (Handayani, dkk, 2021: 4).

Disiplin guru merupakan nilai-nilai yang menjadi bagian integral dalam suatu organisasi yang harus dimiliki setiap orang yang memiliki pekerjaan, termasuk para guru. Karena bagaimanapun seorang guru merupakan sosok yang ditiru dan digugu oleh setiap siswanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi para pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Aturan/norma yang ditetapkan suatu lembaga bertujuan agar para guru dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Semakin baik disiplin kerja seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari para guru, sulit bagi sekolah mencapai hasil yang optimal dalam mencetak generasi yang berkualitas, karena disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menuju keberhasilan. Dengan disiplin yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat (Atmojo, dkk, 2021:5).

Guru yang disiplin adalah guru yang melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menjunjung proses pendidikan di sekolah. Disiplin guru juga dapat diartikan sebagai sikap penuh kerelaan atau kesediaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada di lingkungan tempat bekerja. Bersedia berarti menunjukkan prilaku dan perbuatan untuk melakukan sesuatu dengan kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain. Umumnya, disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang guru, mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, bekerja penuh semangat, dan bekerja sesuai aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan

terwujud jika para guru mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin di sekolah tentunya perlu diterapkan oleh seorang kepala sekolah terhadap para bawahan yang dipimpinnya terutama para guru untuk menciptakan kualitas kerja yang baik. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah (Rosalina, 2013:22).

Di dalam lembaga pendidikan, selain dibutuhkan pemimpin atau kepala sekolah yang kompeten juga perlu adanya penerapan budaya kerja. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama dalam kehidupan organisasi dan juga mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan disiplin kinerja bawahan dalam hal ini para guru untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Budaya bisa dikatakan sebagai ciri khas atau pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain dalam menjalankan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu organisasi. Budaya juga dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para pelaku organisasi dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Untuk menjamin berjalannya budaya yang telah ditetapkan di suatu organisasi, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan serta ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan kepala sekolah sebagai pembuat budaya itu (Zamroni, 2013:2).

Selain itu, menurut Bukman Lian (2017) kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi sang pemimpin, lantaran pemimpin adalah pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh sang organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Upaya buat memajukan sekolah menjadi forum pendidikan lokal generasi belia bangsa belajar pula adalah suatu keharusan yang mampu ditunda-tunda. Oleh karena itu diperlukan pemimpin yang profesional yang memegang kendali. Menurut Tilaar, pemimpin yang profesional bukan hanya menguasai kemampuan dan keterampilan buat memimpin akan tetapi pula dituntut darinya 2 hal, yaitu permimpin yang bisa mengejawantahkan nilai-

nilai moral pada sistem pendidikan dan pula pemimpin yang mempunyai dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sinkron perkembangan zaman.

Kepala sekolah sebagai orang yang menahkodai organisasi dalam suatu lembaga harus mampu mengelola organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Menjaga serta mengelola dengan baik aset yang dimiliki lembaga tersebut, baik aset berupa benda dan aset berupa sumber daya manusia. Orang yang mengelola seluruh aset suatu lembaga menjalankan dua fungsi sekaligus, fungsi sebagai pemimpin dan fungsi sebagai manajer. Adapun menjadi manajer berarti menjalankan fungsifungsi manajemen. Manajer harus mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aset lembaga dengan berorientasi kepada tujuan lembaga agar tercapai secara efektif dan efisien. Tugas utama pemimpin dalam organisasi yaitu bagaimana pemimpin dapat memberikan arahan, pembagian tugas sesuai dengan kemampuan bawahan dalam bidangnya masing-masing serta dapat memberikan motivasi secara berkesinambungan kepada para bawahan dan yang terpenting adalah dapat menjadi contoh serta suri tauladan bagi para bawahan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai. Hal ini berarti kepemimpinan tidak hanya dilandasi oleh kemampuan mengatur dan juga menjalankan mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual, dimana pemimpin dijadikan uswah atau panutan oleh bawahannya (Asmani, 2020: 12).

Oleh sebab itu, menjadi kepala sekolah tidaklah mudah, melewati berbagai tahapan dan persyaratan. Dalam hal ini Jamal Ma'mur Asmani (2020) mengemukakan bahwa menjadi kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar, karena maju mundurnya sekolah ada di pundaknya. Jika kepala sekolah adalah sosok yang dinamis, produktif serta kompetitif, maka sekolah akan mengalami kemajuan yang pesat. Namun jika kepala sekolah adalah sosok yang pasif, stagnan dan lemah maka sekolah akan terancam dan ditinggalkan oleh para stake holder-nya. Kepala sekolah juga sebagai orang yang memegang kekuasaan tertinggi di sekolah, harus berani untuk melakukan eksperimen-eksperimen, mau melakukan perubahan demi mencapai kemajuan. Karena seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangatlah sulit untuk menggapai kemajuan jika

hanya dengan mengandalkan kreasi masalah. Setiap lembaga perusahaan baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan pasti memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, diantaranya kehadiran. Seluruh guru diwajibkan hadir sesuai dengan jam ketentuan masing-masing unit yang disesuaikan dengan jumlah jam belajar setiap tingkat pendidikan. Seluruh guru juga harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah seperti perangkat belajar mengajar. Pada saat pelaksanaan disiplin, jika salah satu guru melanggar peraturan tersebut kepala sekolah berhak memberikan sanksi yaitu berupa teguran lisan, surat peringatan, dikurangi beban jam mengajarnya ditahun pelajaran yang akan datang dan melaksanakan Berita Acara Pemeriksaan atau dikeluarkan dari sekolah. Sanksi tersebut diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh guru.

Disiplin tidak hanya berlaku kepada siswa tetapi juga kepada tenaga kependidikan lainnya dalam hal ini guru. Setiap guru harus memenuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah dan bertanggung jawab akan tugasnya. Disiplin guru sangat berpengaruh kepada karakteristik siswanya karena apabila guru tidak memiliki disiplin yang baik dalam mengajar maka siswa juga akan kurang disiplin dalam belajar, siswa akan mengikuti apa yang dilakukan oleh guru. Guru yang menjalankan dan mengikuti disiplin dengan baik berarti sudah menjalankan salah satu syarat untuk menjadi guru yang profesional (Zamroni, 2013:2). Hasil penelitian Marphudok, Bukman Lian dan Happy Fitria (2020) menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam pengujian hipotesis 2 diterima; Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam pengujian hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian Perawati, Bukman Lian dan Tobari (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu, hal serupa juga ditunjukkan pada hasil penelitian Baihaqi (2015) uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; motivasi kinerja guru berpengaruh signifikan

pada kinerja guru serta kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Bukman Lian (2022) kepemimpinan memiliki kekuatan yang luar biasa. Ia dapat membuat perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan dalam segala hal yang organisasi kerjakan untuk diri sendiri ataupun untuk organisasi. Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan bagi seorang pemimpin yang baik adalah menunjukkan kepedulian terhadap orang lain, memberikan kesempatan dan membantu perkembangan dirinya, menciptakan suasana yang mendorong kepuasan dan hal-hal lain yang pada akhirnya merupakan upaya memajukan organisasi. Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan/disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa.

Kecamatan Batanghari Leko merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Musi Banyuasin. Sebagai sebuah kecamatan, Batanghari Leko juga terdiri dari beberapa desa yang memiliki sekolah khususnya sekolah dasar sebagai bagian penunjang berkembangnya sebuah wilayah. Kecamatan Batanghari Leko juga merupakan kecamatan dengan sumber daya alam yang melimpah. Namun keadaan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang mumpuni. Hal ini terlihat dari masih banyaknya kepala sekolah yang masih definitif atau sebagai pelaksana tugas (plt). Keadaan ini dapat dibaca sebagai kurangnya kemampuan serta prasyarat para aparatur sipil negara (ASN) di wilayah Kecamatan Batanghari Leko untuk menjadi kepala sekolah. Selain hal tersebut, kondisi lain yang cukup terlihat di kecamatan Batanghari Leko adalah kondisi jumlah serta komposisi guru di sekolah khususnya guru Sekolah Dasar. Masih banyaknya guru honorer dibanding guru ASN yang mengajar menjadi permasalahan tersendiri. Guru honorer yang cenderung kurang dihargai sehingga tidak maksimal melakukan tugasnya, serta guru ASN yang merasa berbeda dengan guru honorer tentu menjadikan kondisi yang kurang kondusif di lingkungan sekolah. Peran dan kompetensi kepala sekolah tentu sangat diperlukan untuk mengatasi permasalahan ini.

Pada kenyataannya di Sekolah Dasar di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin terdapat beberapa guru yang memiliki performa kerja yang terkadang mengalami dan atau dapat dikatakan menurun dua tahun

belakangan ini. Ternyata ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja mereka menurun tidak seperti tahun-tahun belakangan satu diantaranya adalah faktor usia mereka yang sudah mendekati usia maksimal (pensiun), tubuh yang tidak lagi bugar, serta kejenuhan dalam berpikir. Disinilah letak tantangan bagi seorang kepala sekolah bagaimana caranya agar mampu membantu membangkitkan kinerja semua guru terutama yang kinerjanya menurun.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin pada Juni 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Variabel pada penelitian kuantitatif disini terdiri dari: kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja mengajar guru (Y), budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja mengajar guru, sedangkan pengujian hipotesis secara bersama-sama yakni kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah guru, staf dan pegawai di Sekolah Dasar di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin dengan jumlah keseluruhan 164 tenaga pendidik. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah 62,1 ataupun dibulatkan menjadi 62 orang sekitar 38% dari jumlah total guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Batanghari Leko, Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Analisis Deskriptif Data, Analisis Uji-t, Analisis Uji-F, Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil uraian analisis data penelitian menggunakan Program SPSS versi 26. Sebelum dilakukan penelitian dilakukan uji persyaratan data terlebih dahulu, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas data dilakukan dengan uji validasi yang dilakukan dengan validator yaitu dosen-dosen Universitas PGRI Palembang. Selanjutnya dilanjutkan ke uji validitas analisis dengan menggunakan perhitungan program SPSS versi 26. Hasil pada perhitungan validasi analisis untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah diketahui bahwa tidak terdapat yang tidak valid sehingga menggunakan 25 (dua puluh lima) item per-

nyataan untuk pengujian selanjutnya. Hasil perhitungan validasi analisis untuk variabel budaya organisasi sekolah diketahui bahwa tidak terdapat item yang tidak valid sehingga menggunakan 25 (dua puluh lima) item pernyataan untuk pengujian selanjutnya. Hasil perhitungan validasi analisis untuk variabel kinerja mengajar guru diketahui bahwa tidak terdapat item yang tidak valid sehingga menggunakan 25 (dua puluh lima) item pernyataan saja untuk pengujian selanjutnya. Kemudian uji prasyarat data dilanjutkan ke uji reliabilitas. Setelah dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS versi 26 diketahui bahwa variabel kompetensi manajerial kepala sekolah memperoleh nilai lebih besar dari r_{tabel} , variabel budaya organisasi sekolah lebih besar dari r_{tabel} , dan variabel kinerja mengajar guru memperoleh nilai lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Setelah dilakukan uji prasyarat data, dilakukan uji persyaratan analisis data yaitu menggunakan uji normalitas data dan uji homogenitas. Kedua pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Uji normalitas data menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov*. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas, di dapat nilai signifikan untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah lebih besar dari signifikansi, variabel budaya organisasi sekolah lebih besar dari signifikansi, dan variabel kinerja mengajar guru lebih besar dari signifikansi, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai signifikan pada tiap variabel lebih besar dari 0,05. Selanjutnya dilanjutkan ke uji homogenitas data. Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil variabel kompetensi manajerial kepala sekolah diperoleh nilai yang signifikan lebih besar dari signifikansi dan variabel budaya organisasi sekolah diperoleh nilai yang signifikan lebih besar dari signifikansi dengan demikian data tersebut dinyatakan homogen.

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas terlihat pada setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel *independent* dalam model regresi ini. Kemudian pada uji autokorelasi berdasarkan tabel uji autokorelasi diperoleh bahwa nilai Durbin Watson (DW) lebih dari dua (+2) hal ini menunjukkan nilai tersebut di luar antara -2 sampai +2, maka terjadi autokorelasi.

1. Pengaruh X_1 terhadap Y

Untuk pengujian hipotesis pertama, menggunakan analisis regresi dengan menggunakan perhitungan program SPSS versi 26 H_0 ditolak dan H_a diterima, ini artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini mengacu pada sudut pandang teori yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan suatu ilmu dan seni yang dimiliki oleh manusia dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lain-lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini dilandasi oleh Mulyasa (2014:25) menyatakan bahwa kompetensi manajerial, kepala sekolah semakin penting untuk dapat ditingkatkan sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Rastina (2017) menambahkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya yakni sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kunadi (2012:26) dan Rosalina (2018:194) kompetensi manajerial merupakan kemampuan teknis kepala sekolah ketika menjalankan tugasnya sebagai manajer pendidikan, serta Sudarmanto (2019:143) mengemukakan bahwa kompetensi manajerial adalah kemampuan seseorang dalam kapasitasnya sebagai manajer mampu untuk melakukan fungsi-fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Hasil ini juga didukung oleh El-Faradis (2016) dengan judul, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 65,7%. Hasil ini juga didukung juga oleh Sugeng (2012) dengan judul, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala

sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 46,7%. Hasil ini juga didukung oleh Karweti (2020) dengan judul, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 54,5%.

Selama peneliti melakukan penelitian bahwa memang benar adanya, dengan banyaknya kegiatan ataupun rutinitas dari seorang kepala sekolah sehingga tidak bisa mengawasi guru-gurunya dengan efektif. Ketika kepala sekolah sedang tidak berada disekolah, beberapa guru malah asyik mengobrol saat jam pembelajaran berlangsung, ada seorang guru yang jika kepala sekolah tidak ada guru tersebut malah ikut pulang, beberapa sibuk dengan gadgetnya meski ada juga beberapa yang tetap melaksanakan tugasnya dengan baik meski tidak diawasi kepala sekolah terus menerus. Namun kepala sekolah tetaplah seorang pemimpin sebuah sekolah yang memang tugas pokok dan fungsinya sebagai penggerak untuk mempengaruhi guru dan staf agar melaksanakan tugas sehingga tercapai proses pembelajaran yang baik. Walaupun kepala sekolah disibukkan dengan rapat di dinas kota setempat yang hampir setiap hari namun tidak lupa akan tanggung jawabnya disekolah sebagai pemimpin.

Berdasarkan hasil analisis serta uraian pembahasan di atas terbukti bahwa pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

2. Pengaruh X_2 terhadap Y

Untuk pengujian hipotesis kedua, menggunakan analisis regresi dengan menggunakan perhitungan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis regresi untuk budaya organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru dengan diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Mengacu pada terori Ahmad (2016:80) bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat yang memengaruhi dan mengikat anggota, yang harus dipahami tentang nilai, sikap, dan keyakinan yang

merupakan kekuatan untuk memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan serta sistem nilai yang di yakini oleh semua anggota organisasi. Fattah (2012:264) budaya organisasi adalah sebuah persepsi bawah sadar bagi anggota organisasi. Persepsi ini meliputi kata, tindakan, rasa, keyakinan, dan nilai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Monde dan Noe dalam Riani (2018:6) budaya organisasi merupakan sistem dari *shared value* yakni keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Hasil ini didukung oleh Rauh, Dantes dan Anggan (2013) dengan judul, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi signifikan sebesar 43,0%. Hasil ini didukung oleh Soetopo (2016) dengan judul, Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja, dan juga Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru. Hasil penelitian Budaya Organisasi (X_4) dengan persentase sebesar 6.44% terhadap kinerja guru. Selama proses penelitian berlangsung budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru, diantaranya jika komunikasi sesama guru baik maka kinerja mereka pun baik. Hasil temuan peneliti, ketika mengadakan rapat di sekolah setiap guru memiliki pendapat berbeda-beda sehingga tidak jarang terjadi konflik diantara para guru, misalnya ketika rapat untuk mengadakan acara perpisahan siswa/i kelas enam, saat akan diadakannya pesantren kilat. Namun, pada akhirnya mereka dapat bekerja sama dalam proses pembelajaran saling memberitahu jika ada sesama guru yang belum menguasai sebuah program pembelajaran, bekerjasama saat sekolah mengadakan kegiatan pesantren kilat, perpisahan siswa kelas VI (enam) dan ketika ada kunjungan dari pejabat dinas setempat.

Berdasarkan hasil analisis serta uraian pembahasan di atas terbukti bahwa pelaksanaan budaya organisasi sekolah dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

3. Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Untuk pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi bergandadengan menggunakan perhitungan program SPSS versi 22. Berdasarkan hasil uji anova,

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SD di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Berdasarkan teori dari Suharsaputra (2018:161) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan komponen utama dalam proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah. Kinerja guru menunjukkan suatu penampilan kerja seorang guru dalam menjalankan peran, fungsi serta tugasnya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Susanto (2014:29) kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.

Hasil ini didukung oleh Sugeng (2012) dengan judul, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 46,7% dan terdapat pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 53,6%. Selama penelitian berlangsung peneliti menemukan bahwa ada beberapa faktor yang membuat kinerja guru menurun diantaranya; kebaikan kepala sekolah dalam hal toleransi acapkali membuat guru jadi lebih santai dalam artian terkadang membuat mereka jadi tidak cepat tanggap dalam hal mengajar, usia yang hampir memasuki masa pensiun membuat daya semangat mengajar mereka menurun, kurang cakupannya dalam memahami teknologi sehingga saat diminta mengerjakan tugas administratif menggunakan komputer atau laptop mengalami kesulitan, buku tulis siswa yang kadang lambat diperiksa sehingga membuat tugas mereka kian menumpuk.

Berdasarkan hasil analisis serta uraian pembahasan di atas terbukti bahwa pelaksanaan kompetensi manajerial kepala sekolah dan juga budaya organisasi sekolah dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji t , maka diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya H_a diterima dengan demikian

kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,001 > t_{tabel} 1,675$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti ada pengaruh antara X_1 terhadap Y . Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini juga dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kemampuan kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan kemampuan sosialnya seorang kepala sekolah.

2. Berdasarkan hasil perhitungan uji t , maka diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (probabilitas) lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya H_a diterima dengan demikian budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,198 > t_{tabel} 1,675$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti ada pengaruh signifikan antara X_2 terhadap Y . Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan juga pelatihan yang dilakukan oleh pengawas akademik.

3. Berdasarkan nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 13,316 > F_{tabel} 2,80$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti ada pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y . Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Hal yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu, peningkatan kualitas kerjanya, ketepatan waktunya atau disiplinnya, tanggung jawab, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya,

serta dapat bekerjasama yang baik dengan rekan sejawatnya.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, Syarwani. (2016). *Ketahanmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah Salah Satu Faktor Penentu Keberhasilan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2019). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press
- Atmojo, Himawan Bastar Rekso, Bukman Lian dan Mulyadi. (2021). Peran Kepemimpinan, dan Profesional Guru Terhadap Perbaikan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Educatio*. (7)3. 744-752.
- Baihaqi. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Arif Selorejo Blitar*. Konstruktivisme. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 97-106.
- El-Faradis. (2016). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muailimien Al-Islamiyah (TMI) Putri Amien Prenduan Sumenep Madura*.
- Fattah. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Handayani, Esti, Bukman Lian dan Rohana. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. (6)1, 77-87.
- Karweti. (2020). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77-89.
- Kunadi. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar Di Kecamatan Sleman*. *Hanata Widya*.
- Lian, Bukman. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: Noer Fikri Offset
- Lian, Bukman, Muhammad Juliansyah Putra. (2022). Higher Education Dynamic Archives Management (A Case Study of Universitas PGRI Palembang). *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 7(2), 544-533
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 167-178. <https://doi.org/https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5647>
- Mulyasa. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perawati, Bukman Lian, & Tobari. (2018). The Influence Of Compensation, Work Motivation And Discipline On Teacher's Work Productivity. *European Journal of Education Studies*, 5(7). <https://doi.org/10.5281/zenodo.2371953>
- Rastina. (2017). *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus 1 Kec. Palu Barat Kota Palu*. Tesis. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Rauh, Dantes & Anggan. (2013). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus III Kecamatan Sukasada*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1).
- Riani. (2018). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rosalina. (2013). *Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Padang*.

- Timur Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Soetopo, M. P. S. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru. Jurnal STEI Ekonomi*, 25(1).
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugeng, S. (2012). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kabupaten Kudus. Educational Management*, 1(1).
- Suharsaputra. (2018). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Refiika Aditama.
- Susanto. (2016). *Perkembangan Anak Usia Dini*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zamroni. (2013). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publishing.