

STUDI TENTANG TINGKAT KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK SMPIT PESANTREN AL BINA BEKASI TAHUN 2016

Surya Bintarti

Prodi S1 Manajemen, STIE Pelita Bangsa, Bekasi
suryabintarti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (1) Tingkat kompetensi, (2) Budaya organisasi, (3) Tingkat kompetensi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik SMPIT Pesantren Al Binaa. Penelitian ini dilaksanakan di SMPIT Pesantren Al Binaa di Jalan Raya Pebayuran Desa Kertasari, Kecamatan Pebayuran, Kabupaten Bekasi Propinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah santri SMPIT Pesantren Al Binaa, yang terdiri dari; kelas 7 sebanyak: 197 santri, kelas 8 sebanyak: 189 santri, kelas 9 sebanyak: 179 santri, jumlah total: 595 santri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%, sehingga jumlah total sampel sebanyak 195 santri / responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dianalisis dengan uji regresi sederhana dan uji hipotesis, dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung dan membandingkan antara f tabel dengan f hitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Tingkat kompetensi memiliki hubungan positif yang cukup dengan kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 0,398 dan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 15,8%. Hasil hipotesa uji t hitung $(6,018) > t \text{ table } (1,286)$ yang berarti hipotesis H_1 dapat diterima. (2) Budaya organisasi memiliki hubungan positif yang cukup dengan kinerja tenaga pendidik yaitu sebesar 0,417, dan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 17,4%. Hasil hipotesa uji t hitung $(6,370) > t \text{ table } (1,286)$ yang berarti hipotesis H_2 dapat diterima. (3) Tingkat kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik sebesar 24,5%. Hasil hipotesa uji f hitung $(31,096) > f \text{ table } (2,690)$ yang berarti hipotesis H_3 dapat diterima.

Kata kunci: tingkat kompetensi, budaya organisasi, kinerja tenaga pendidik.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, maka dibutuhkan adanya tingkat kompetensi yang baik dan budaya organisasi yang baik pula.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. (Stolovitch and Keeps dalam Rivai 2004). Suatu organisasi dalam memperbaiki kinerjanya sangat tergantung sumber daya manusianya dalam bekerja, baik secara individu maupun secara kelompok akan sangat menentukan kinerja organisasi tersebut dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Di dalam dunia pendidikan / pesantren kinerja tenaga pendidik dapat diukur salah satunya dengan kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Dengan kompetensi ini diharapkan semua tenaga pendidik dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Seorang tenaga pendidik yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan program pembelajaran. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 pasal 20 yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran”. Dengan adanya tenaga pendidik yang subjektif dalam proses pembelajaran, peserta didikan merasa diabaikan sehingga tidak memiliki semangat untuk belajar yang dapat berakibat pada menurunnya pemahaman siswa dalam menerima materi yang diberikan.

Kinerja tenaga pendidik yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan/ istimewa. Tanggung jawab tenaga pendidik juga terdapat pada PerMen No. 19 mengenai Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa tenaga pendidik (guru) melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang

memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum.

Budaya organisasi di lingkungan lembaga pendidikan / pesantren juga memberikan dampak bagi kinerja tenaga pendidik, dimana budaya organisasi tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan terciptanya budaya organisasi yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama tenaga pendidik, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dengan dicapainya tingkat kinerja yang baik maka harapan untuk menjadikan mutu sekolah lebih baik akan dapat dicapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Titiek Agustinar (2012) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Yogyakarta, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga thitung sebesar 5,857 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,671 pada taraf signifikan 5%, dengan koefisien determinan 0,407 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi profesional sebesar 40,7 % sedangkan 57,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian oleh Siti Madina (2013) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Lingkup Yayasan Hasbunallah Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong, Variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di Lingkup Yayasan Hasbunallah Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.

Keinginan yang besar dari peneliti sebagai salah seorang kepala bagian di Pesantren Al Binaa untuk memberi sumbangan pemikiran terhadap dunia pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi jawaban terhadap masalah yang dihadapi dalam pembelajaran guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan mutu pendidikan di SMPIT Pesantren Al Binaa Bekasi.

Dari latar belakang diatas diduga ada pengaruh antara tingkat kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Studi Tentang Tingkat Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMPIT Pesantren Al Binaa Bekasi. Dari uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh antara variabel bebas tingkat kompetensi (X_1) terhadap variabel terikat kinerja tenaga pendidik (Y) SMPIT Pesantren AL BINAA Bekasi?
- Bagaimana pengaruh antara variabel bebas budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja tenaga pendidik (Y) SMPIT Pesantren AL BINAA Bekasi?
- Bagaimana pengaruh antara variabel bebas tingkat kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja tenaga pendidik (Y) SMPIT Pesantren AL BINAA Bekasi?

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi adalah merupakan kemampuan dan kecakapan sumber daya manusia dalam berbagai bidang spesifik dan ditunjukkan oleh berbagai bidang karakteristik (Wibowo, 2010:265). Secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi (Wibiwo, 2010 : 266).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2010 : 19).

Kinerja sering juga disebut dengan performance yang berarti prestasi kerja. Menurut Wibowo (2007:2) "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung." Amstong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyatakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Anwar (2009:67) mengatakan "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009 : 5) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan,

lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif (Surya Bintarti, 2015:4).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa/santri SMPIT Pesantren AL BINAA tahun pelajaran 2016/2017 yang berjumlah 565 orang, terbagi dari 3 tingkat kelas yaitu kelas 7 sebanyak 197 orang, kelas 8 sebanyak 189 orang, kelas 9 sebanyak 179 orang.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid. Untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0,1$. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0

Uji reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian dan keakuratan. Menurut Suharsimi (2002:154) reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suharsimi (2000:226) mengemukakan skor untuk angket atau skala biasanya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat dari 0 atau 1 sampai 3, 5 atau berapa saja menurut kemauan dan pertimbangan peneliti.\

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji reliabilitas tingkat kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

| No | Variabel | Hasil Uji | Keterangan |
|----|------------------------------|-----------|---------------------|
| 1 | Tingkat Kompetensi (X_1) | 0,756 | Reliabilitas Tinggi |
| 2 | Budaya Organisasi (X_2) | 0,729 | Reliabilitas Tinggi |
| 3 | Kinerja (Y) | 0,719 | Reliabilitas Tinggi |

Tabel Model Summary Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-----------------|---|---------------|
| 1 | 0,398 | 0,158 | 1,810 | | 1,810 |

Dari output program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 20.0 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Tingkat Kompetensi (X_1) mempunyai nilai R sebesar 0,398, hal ini berarti bahwa variabel bebas X_1 tingkat kompetensi mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan variable terikat Y kinerja tenaga pendidik sebesar 0,398. Nilai R square sebesar 0,158, hal ini berarti bahwa variable bebas X_1 tingkat kompetensi memiliki pengaruh yang relative rendah terhadap variable terikat Y, yaitu hanya sebesar 15,8%.

Tabel Coefficients Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 18,481 | 2,539 | | 7,280 | 0,000 | | |
| Budaya Organisasi (X_2) | 0,457 | 0,072 | 0,417 | 6,370 | 0,000 | 1,000 | 1,000 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa t hitung sebesar 6,018 hal ini berarti bahwa hipotesis H_1 yang mengatakan bahwa tingkat kompetensi X_1 berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) SMPIT Pesantren Al Binaa dapat diterima karena nilai dari t hitung lebih besar daripada t table ($6,018 > 1,286$).

Tabel Model Summary Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|---------------|
| 1 | 0,417 | 0,174 | 0,169 | 1,722 |

Berdasarkan hasil SPSS versi 20.0 yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) mempunyai nilai R sebesar 0,417, hal ini berarti bahwa variabel bebas X_2 budaya organisasi mempunyai hubungan yang cukup dengan variabel terikat Y kinerja tenaga pendidik sebesar 0,417. Nilai R square sebesar 0,174, hal ini berarti bahwa variabel bebas X_2 budaya organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel terikat Y, yaitu hanya sebesar 17,4%.

Tabel Coefficients Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18,481 | 2,539 | | 7,280 | 0,000 | | |
| | Budaya Organisasi (X_2) | 0,457 | 0,072 | 0,417 | 6,370 | 0,000 | 1,000 | 1,000 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa t hitung sebesar 6,370 hal ini berarti bahwa hipotesis H_2 yang mengatakan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) SMPIT Pesantren Al Binaa dapat diterima karena nilai dari t hitung lebih besar daripada t table ($6,370 > 1,286$).

Tabel Model Summary Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Durbin-Watson |
|-------|-------|----------|-------------------|---------------|
| 1 | 0,495 | 0,245 | 0,237 | 1,809 |

Berdasarkan hasil SPSS versi 20.0 yang didapat koefisien korelasi simultan variabel Tingkat Kompetensi (X_1) dan variabel Budaya Organisasi (X_2) mempunyai nilai R sebesar 0,495, hal ini berarti bahwa variabel bebas X_1 tingkat kompetensi dan X_2 budaya organisasi mempunyai hubungan yang cukup dengan variabel terikat Y kinerja tenaga pendidik sebesar 0,495. Nilai R square sebesar 0,245, hal ini berarti bahwa variabel bebas X_1 tingkat kompetensi dan X_2 budaya organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel terikat Y, yaitu hanya sebesar 24,5%.

Tabel ANOVA

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| 1 | Regression | 997,864 | 2 | 498,932 | 31,096 | ,000 |
| | Residual | 3080,598 | 192 | 16,045 | | |
| | Total | 4078,462 | 194 | | | |

Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 20.0 didapat nilai f hitung sebesar 31,096 hal ini berarti bahwa hipotesis H_3 yang mengatakan bahwa tingkat kompetensi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) SMPIT Pesantren Al Binaa Bekasi dapat diterima karena nilai dari f hitung lebih besar dari f table ($31,096 > 2,690$).

SIMPULAN

Variabel Bebas Tingkat Kompetensi (X_1) memiliki hubungan positif yang cukup dengan Variable Terikat Kinerja Tenaga Pendidik (Y) yaitu sebesar 0,398, dan memiliki pengaruh yang lemah terhadap Variable Terikat Kinerja Tenaga Pendidik (Y) yaitu hanya sebesar 15,8%. Hal ini juga diperkuat oleh hasil hipotesa uji t hitung ($6,018 > t$ table ($1,286$)) yang berarti hipotesis H_1 dapat diterima.

Variabel Bebas Budaya Organisasi (X_2) memiliki hubungan positif yang cukup dengan variabel terikat Kinerja Tenaga Pendidik (Y) yaitu sebesar 0,417, dan memiliki pengaruh yang lemah terhadap Variable Terikat Kinerja Tenaga Pendidik (Y) yaitu hanya sebesar 17,4%. Hal ini juga diperkuat oleh hasil hipotesa uji t hitung ($6,370 > t$ table ($1,286$)) yang berarti hipotesis H_2 dapat diterima.

Variable Bebas Tingkat Kompetensi (X_1) dan Variable Bebas Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Terikat Kinerja Tenaga Pendidik (Y) sebesar 24,5%. Hal ini juga diperkuat oleh hasil hipotesa uji f hitung ($31,096 > f_{table} (2,690)$) yang berarti hipotesis H_3 dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati.(2007). *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Faustino Gomes Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Firman Wahyudi, Adam Idris, Mass'ad Hatuwe. (2014). *Peran Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. eJurnal Administratif Reform, 2014, 2 (1): 1047-1060.
- Komang Septia Cahya Ningrum. (2016). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE).
- Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta.
- Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. (2007). Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.
- Titiek Agustinari. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hj. Surya Bintarti. 2015. *Metode Penelitian Ekonomi Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2010. *Manajemen Kerja Edisi 3*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.