

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru, dan Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Batu Bara

Dermawan Syahputra*, Yusuf Hadijaya, Makmur Syukri
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
*dermawan.syahputra@uinsu.ac.id

Abstract

*The research is motivated by the number of teachers who do not do their assignments well, the number of teachers who are late even though there is time for morning teaching, there are still many teachers who do not complete their work on time, there are teachers who are not able to make learning tools, including the creation of annual programs, semester programs, syllabi, and learning program plans (RPP). This research aims to improve the quality of teacher performance in the classroom by integrating human values in work, especially how well the orientation of the managerial ability of madrasah heads, teacher compensation and the work culture of the Ministry of Religion in achieving better teacher performance. Quantitative research with the *expost facto* method was carried out at Madrasah Tsanawiyah in Batu Bara Regency, namely 36 madrasahs. The researcher gave several variable questionnaires to madrasah teachers, each of which had been adjusted to variable indicators. The researcher processed the data by classification assumption test, *t*-test, *F* test and *R*² test using the SPSS version 25 program. This study reveals (1) The managerial skills of madrasah heads have a positive effect on teacher performance; (2) Teacher compensation has a positive effect on teacher performance; (3) The work culture of the Ministry of Religion has a positive effect on teacher performance; (4) The managerial skills of madrasah heads and teacher compensation have a positive effect on teacher performance; (5) The managerial ability of the head of the madrasah and the work culture of the Ministry of Religion have a positive effect on teacher performance; (6) Teacher compensation and work culture of the Ministry of Religion have a positive effect on teacher performance and (7) The managerial ability of madrasah heads, teacher compensation and work culture of the Ministry of Religion have a positive effect on teacher performance.*

Keywords: Managerial Skills; Teacher Compensation; Word Culture; Teacher Performance

Abstrak

Penelitian dilatarbelakangi dengan banyaknya guru yang tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, banyaknya guru terlambat padahal ada waktu mengajar pagi, masih banyak guru yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, adanya guru yang belum mampu membuat perangkat pembelajaran, antara lain pembuatan program tahunan, program semester, silabus, dan rencana program pembelajaran (RPP). Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di kelas dengan mengintegrasikan nilai-nilai kemanusiaan dalam bekerja, terutama seberapa baik orientasi kemampuan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan budaya kerja Kementerian Agama dalam mencapai kinerja guru yang lebih baik. Penelitian kuantitatif dengan *metode expost facto* dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Batu Bara, yaitu sebanyak 36 madrasah. Peneliti memberikan beberapa kuesioner variabel kepada guru madrasah yang

masing-masing telah disesuaikan dengan indikator variabel. Peneliti mengolah data dengan uji asumsi klasifikasi, uji t, uji F dan uji R2 menggunakan program SPSS versi 25. Penelitian ini mengungkapkan (1) Keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (2) Kompensasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (3) Budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (4) Keterampilan manajerial kepala madrasah dan kompensasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (5) Kemampuan manajerial kepala madrasah dan budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (6) Kompensasi guru dan budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan (7) Kemampuan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Keterampilan Manajerial; Kompensasi Guru; Budaya Kerja; Kinerja Guru

Pendahuluan

Peningkatan mutu dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan guru, sehingga adanya program sertifikasi bagi guru menjadi salah satu perhatian pemerintah dalam meningkatkan etos kerja guru, meningkatkan kemampuan kerja guru, dan meningkatkan mutu pendidikan (Anugrah et al., 2019). Tugas guru adalah sebagai pendidik yang mencerdaskan bangsa, oleh karena itu guru harus memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan guru yang profesional dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja tinggi di masing-masing lembaga pendidikan. Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 yang menegaskan bahwa "guru harus memiliki mutu akademik, keterampilan, sertifikat pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan pendidikan nasional" (Soeprijadi & Sudibjo, 2021). Berdasarkan undang-undang tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru yang melaksanakan kualifikasi tersebut dapat menjamin keahlian, keterampilan, dan kemampuannya sebagai pendidik profesional. Kriteria tersebut merupakan standar mutu yang harus dipenuhi oleh guru. Guru sebagai pendidik profesional yang memiliki seperangkat keterampilan yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Guru dalam usahanya menjadikan pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh kerjanya. Artinya kualitas pendidikan masih rendah dan belum merata, apalagi pendidikan di madrasah disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kinerja guru yang belum maksimal. Kinerja guru menurut Prasetyo & Setiawan, (2021) adalah hasil dan usaha maksimal yang dicapai oleh seorang guru dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukannya. Sedangkan menurut Purwani & Istiyanto, (2022) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengasah keterampilan sebagai bentuk perilaku seseorang dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi nilai dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja guru adalah hasil belajar yang dilaksanakan secara optimal oleh seorang guru sebagai bentuk perilaku mengelola, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan. Badrudin et al., (2020) Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor pribadi/internal berupa kemampuan/kompetensi, motivasi, moral, dan disiplin serta faktor eksternal berupa lingkungan fisik madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala madrasah, kompensasi, dan budaya kerja. Sedangkan menurut Hasan, (2022) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja dan keterampilan. Sehingga kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal

berupa skill/pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, semangat kerja dan skill. Faktor eksternal berupa lingkungan fisik madrasah, pimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial oleh kepala madrasah, kompensasi, dan budaya kerja/iklim kerja.

Pelaksanaan manajerial oleh kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Luneto, (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru. Menurut Donova & Widjaja, (2023) Kepala madrasah sebagai manajer harus mampu mengelola organisasinya, menciptakan budaya organisasi yang sehat dan nyaman, mampu mengantisipasi perubahan, memperbaiki kelemahan dan mampu memimpin organisasinya menuju time frame goals yang ditetapkan, sehingga guru akan memiliki kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya yang baik dan maksimal.

Kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru selain kemampuan manajerial kepala madrasah. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berlomba-lomba untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil kerja ditentukan oleh keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki keterampilan yang mereka butuhkan (Siahaan & Meilani, 2019). Jika suatu lembaga tidak dapat mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan, maka lembaga tersebut tidak hanya akan kehilangan personelnya yang terampil dan berkemampuan tinggi tetapi juga akan kalah bersaing dengan lembaga lain. Karena itulah kita sebagai calon pengelola institusi (pendidikan) harus memahami apa itu kompensasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (Donova & Widjaja, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Meilani, (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru. Sehingga, dengan baik dan tingginya kompensasi yang diterima oleh guru, kinerja guru akan baik dan maksimal.

Selain dua faktor di atas, budaya kerja Kementerian Agama juga berpengaruh besar terhadap kinerja guru di madrasah. Secara umum, budaya kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam dinamika pendidikan. Melalui budaya kerja yang dihadirkan oleh Kementerian Agama ini mengedukasi nilai-nilai standar kerja profesional sehingga siapapun yang menerapkan budaya kerja ini akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, bertanggung jawab, memahami kemampuannya, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka, meningkatkan produktivitas kerja, dan membangun komunikasi yang lebih baik. Madrasah merupakan salah satu basis sekolah SMP dan SMA dimana semua sistem administrasi pendidikan berada di bawah naungan Kementerian Agama, yang artinya semua tenaga pendidik di madrasah harus menerapkan budaya kerja yang dilambangkan dengan Kementerian Agama (Kulsum & Indrarini, 2023).

Penerapan budaya kerja Kementerian Agama juga akan mempengaruhi kegiatan sebuah madrasah dimana kegiatan tersebut akan memberikan kesan dan dapat mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh seorang guru. Oleh karena itu, budaya kerja Kementerian Agama dapat membantu kinerja seorang guru di sebuah madrasah, karena dapat menciptakan motivasi yang besar bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya (Sianturi et al., 2021). Semakin kuat budaya kerja, semakin besar motivasi karyawan untuk bergerak maju bersama organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, dapat dilihat bahwa prestasi guru sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya guru yang tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, karena pada jam pelajaran beberapa guru masih berada di ruang kerja dan memungkinkan siswa untuk mengerjakan latihan tanpa bimbingan guru. Minimnya kinerja guru juga terlihat dari banyaknya guru yang datang terlambat padahal ada waktu mengajar pagi. Selain itu, masih banyak guru yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Misalnya, membuat RPP yang harus dibuat guru sebelum melaksanakan pembelajaran, namun guru hanya membuat RPP bila ada pengawasan dari dosen pembimbing, atau akan ada penilaian akreditasi.

Melalui hasil supervisi tahunan dari pengawas, menunjukkan bahwa prestasi mengajar guru masih perlu ditingkatkan, baik dari perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, maupun penilaian siswa. Meski begitu, masih banyak guru MTs di Kabupaten Batu Bara yang prestasi mengajarnya patut diapresiasi. Masalah lainnya adalah masih adanya guru MTs di Kabupaten Batu Bara yang belum mampu membuat perangkat pembelajaran, antara lain pembuatan program tahunan, program semester, silabus, dan rencana program pembelajaran (RPP). Data dari dosen pembimbing menunjukkan bahwa masih ada RPP yang dibuat oleh guru yang tidak aplikatif untuk diterapkan dalam pembelajaran di kelas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran belum optimal.

Kemudian dari pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti di lokasi penelitian, menunjukkan bahwa masih ada guru yang ketika belajar hanya memberikan tugas untuk mengerjakan soal-soal dari LKS (Lembar Kerja Siswa) dimana guru hanya diam tanpa menjelaskan pembelajaran yang dilakukan. Faktor-faktor tersebut diduga menjadi penyebab utama rendahnya kinerja guru, selain beberapa faktor lainnya.

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis *penelitian ex post facto*. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Batu Bara, yaitu sebanyak 36 madrasah yang semuanya tersebar di Kabupaten Batu Bara. Populasi dalam penelitian ini adalah dewan guru sebanyak 315 orang yang tersebar di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Batu Bara. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diuji, peneliti menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* 5% (Patonengan, 2021). Dari perhitungan yang diperoleh, diperoleh jumlah sampel dan dibulatkan menjadi $176,86 = 176$ Responden. Skala responden mahasiswa menggunakan *skala Likert*. Teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Tahapan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis meliputi:

1. Tes Asumsi Klasik, yang terdiri dari:
 - a. Tes Normalitas, tes pada kuesioner apakah itu berasal dari populasi yang biasanya tersebar atau tidak.
 - b. Uji multikolinearitas, tes yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
 - c. Uji heteroskedastisitas, tes yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians pada model regresi dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya.
 - d. Uji Autokorelasi, tes yang dilakukan untuk melihat apakah ada autokorelasi antar variabel.

2. Uji Hipotesis, yang terdiri dari:
 - a. Uji t (Parsial Test), bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel.
 - b. Uji F (Simultan Test), untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara simultan.
 - c. Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X dan variabel Y secara simultan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Batu Bara, yaitu sebanyak 36 madrasah yang semuanya tersebar di Kabupaten Batu Bara. Populasi dalam penelitian ini adalah dewan guru sebanyak 315 orang yang tersebar di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Batu Bara. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diuji, peneliti menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh sampel penelitian yang berjumlah 176 siswa (Firmansyah & Dede, 2022). Hasil pengujian dalam penelitian ini dihitung menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25. Awalnya, peneliti melakukan analisis terhadap kriteria kecenderungan variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

No	Skor	Frekuensi	Persen	Kategori
1	$X \geq 121$	25	14%	Tinggi
2	$102 \leq X < 121$	111	63%	Sedang
3	$X < 102$	40	23%	Rendah

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti

Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa nilai kemampuan manajerial kepala madrasah di Kabupaten Batu Bara dalam memberikan upaya yang baik terhadap kinerja guru diperoleh kriteria sedang dengan jumlah responden sebanyak 111 orang atau 63%, artinya kemampuan manajerial kepala madrasah dalam mengembangkan potensi dan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah telah mencapai angka yang baik.

Tabel 2. Kriteria Variabel Kompensasi Guru

No	Skor	Frekuensi	Persen	Kategori
1	$X \geq 114$	27	15%	Tinggi
2	$96 \leq X < 114$	112	64%	Sedang
3	$X < 96$	37	21%	Rendah

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti

Tabel 2 di atas menjelaskan bahwa nilai kompensasi guru MTs di Kabupaten Batu Bara telah mencapai kesejahteraan yang merata dan lebih stabil dengan memperoleh kriteria sedang dengan jumlah responden sebanyak 112 orang atau 64%, artinya kompensasi guru telah menjadi perhatian lebih oleh pemerintah pusat kepada guru yang menjalankan mandat dan tanggung jawabnya dalam menjalankan cita-cita generasi bangsa Indonesia. Oleh karena itu, penilaian kuesioner yang dilakukan dapat dikatakan bahwa santunan guru MTs di Kabupaten Batu Bara telah mencapai angka yang baik.

Tabel 3. Kriteria Variabel Budaya Kerja Kementerian Agama

No	Skor	Frekuensi	Persen	Kategori
1	$X \geq 117$	22	12%	Tinggi
2	$97 \leq X < 117$	112	64%	Sedang
3	$X < 97$	42	24%	Rendah

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa nilai kuesioner budaya kerja Kementerian Agama di Kabupaten Batu Bara telah memberikan pengaruh yang sangat positif terhadap guru MTs di Kabupaten Batu Bara dengan memperoleh kriteria sedang berjumlah 112 orang atau 64%, artinya Budaya Kerja Kementerian Agama memberikan dedikasi terhadap integritas dalam bekerja, terdidik dan terlatih secara mental oleh budaya kerja Kementerian Agama memberikan simbol yang sangat positif kepada guru dalam menjalankan tugasnya. Diberikan. Oleh karena itu, dengan penilaian ini, dapat dikatakan bahwa budaya kerja Kementerian Agama di Kabupaten Batu Bara telah mencapai angka yang baik.

Tabel 4. Kriteria Variabel Kinerja Guru

No	Skor	Frekuensi	Persen	Kategori
1	$X \geq 117$	24	14%	Tinggi
2	$99 \leq X < 117$	111	63%	Sedang
3	$X < 99$	41	23%	Rendah

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti

Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa skor angket kinerja guru di Kabupaten Batu Bara diperoleh kriteria sedang sebanyak 111 orang atau 63%, artinya guru telah menunjukkan prestasi yang baik dalam bekerja. Peningkatan kinerja oleh guru memberikan perubahan besar bagi siswa. Oleh karena itu, dengan penilaian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja guru di Kabupaten Batu Bara telah mencapai angka yang baik. Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis pada masing-masing variabel data. Namun, peneliti akan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik pada setiap variabel data.

1. Uji Normalitas

Kriteria mengenai data dikatakan berdistribusi normal jika signifikan > 0.05 . Namun, jika signifikan < 0.05 , data tidak didistribusikan secara normal. Berikut hasil uji normalitas menggunakan data SPSS versi 25.

Tabel 5. Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		176
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.58128643
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.100
	<i>Positive</i>	.100
	<i>Negative</i>	-.077
<i>Test Statistic</i>		.100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji normalitas oleh peneliti diperoleh nilai signifikansi = 0.200. Karena signifikansi > 0.05 adalah $0.200 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dikatakan berdistribusi normal.

2. Tes Multikolinearitas

Tes ini dilakukan untuk menyelidiki apakah ada masalah multikolinearitas dalam suatu data. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS terhadap data yang diperoleh. dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Tes Multikolinearitas

Model		Standard		Beta	t	Sig.	Collinearity	
		Unstandardized	Coefficients				Statistics	VIF
		B	Std. Error				Tolerance	
1	(Constant)	100.214	13.090		7.656	.000		
	Managerial	.070	.072	.074	.972	.332	.992	1.008
	Compensation	.044	.080	.042	.557	.578	.994	1.006
	Culture of the Ministry of Religion	-.045	.069	-.049	-.649	.517	.997	1.003

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel manajerial kepala madrasah adalah $1.008 < 10$, variabel kompensasi guru adalah $1.006 < 10$ dan variabel budaya kerja Kementerian Agama adalah $1.003 < 10$. Sedangkan nilai toleransi manajerial kepala madrasah sebesar $0.992 > 0.1$, variabel kompensasi guru sebesar $0.994 > 0.1$ dan variabel budaya kerja Kementerian Agama sebesar $0.997 > 0.1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat pertidaksamaan varians dari satu residu ke residu lainnya. Regresi yang baik tidak boleh heteroskedastisitas (Puspa & Ghoni, 2013). Berikut hasil uji gletser yang dilakukan peneliti melalui hasil SPSS versi 25 sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model		Standard		Beta	t	Sig.
		Unstandardized	Coefficients			
		B	Std. Error			
1	(Constant)	100.214	13.090		7.656	.000
	Managerial	.070	.072	.074	.972	.332
	Compensation	.044	.080	.042	.557	.578
	Culture of the Ministry of Religion	-.045	.069	-.049	-.649	.517

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) untuk variabel manajerial kepala madrasah (X_1) > 0.05 , yaitu $0.332 > 0.05$. Sedangkan nilai signifikan (Sig.) untuk variabel kompensasi guru (X_2) > 0.05 , yaitu $0.557 > 0.05$. Kemudian nilai signifikan (Sig.) untuk variabel budaya kerja Kementerian Agama (X_3) > 0.05 , yaitu

0.649 > 0.05. Karena nilai signifikan dari ketiga variabel di atas lebih besar dari 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Gletser, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Untuk melihat apakah ada autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW Test). Berikut hasil uji *Durbin-Watson* menggunakan SPSS 25.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.099 ^a	.010	-.008	9.271	1.795

a. Predictors: (Constant), Ministry of Religion Culture, Compensation, Managerial

b. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Menurut tabel 8, nilai *du* yang diperoleh adalah 1,7781 (176; 3) dan nilai *4 – du* yang diperoleh adalah 2.2219 (176; 3). Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* adalah 1.795. Persamaan regresi dikatakan bebas dari autokorelasi jika nilai *Durbin-Watson* terletak di antara $du < Durbin-Watson < 4 - du$ yaitu $1.7781 < 1.795 < 2.2219$. Jadi model persamaan regresi ini tidak menunjukkan autokorelasi.

Setelah data variabel telah memenuhi uji asumsi klasikal, tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama

Tabel 9. Hipotesis Pertama

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	100.214	13.090		7.656	.001
	<i>Managerial</i>	.070	.072	.074	4.690	.003
	<i>Compensation</i>	.044	.080	.042	2.567	.012
	<i>Culture of the Ministry of Religion</i>	.045	.069	.049	3.226	.002

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari variabel keterampilan manajerial Kepala Madrasah (X1) adalah 0.003 dan nilai t adalah 4.690. Karena nilai signifikansi (Sig.) adalah $0.03 < probabilitas$ adalah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel keterampilan manajerial Kepala Madrasah (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Menurut Prasetiyo et al., (2021) kemampuan manajerial kepala madrasah sangat berpengaruh dalam menciptakan kinerja guru dan tenaga kependidikan yang tinggi. Kepala madrasah bersama guru dan tenaga kependidikan harus saling membantu dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, berdaya, dan sinergis dengan tujuan pendidikan nasional. Kepala madrasah harus melakukan tindakan nyata dalam rangka meningkatkan

kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan memotivasi mereka untuk mengikuti pelatihan, pembuatan karya tulis ilmiah, dan sebagainya yang dapat meningkatkan kemampuan mereka.

2. Hipotesis Kedua

Tabel 10. Hipotesis Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	100.214	13.090	7.656	.000	
	Managerial	.070	.072	.074	4.690	.003
	Compensation	.044	.080	.042	2.567	.012
	Culture of the Ministry of Religion	.045	.069	.049	3.226	.002

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel kompensasi guru (X2) adalah 0.012 dan nilai t hitung adalah 2.567. Karena nilai signifikansi (Sig.) adalah $0.012 < \text{probabilitas adalah } 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kompensasi guru (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Teori yang dikemukakan oleh Pramesrianto & Amin, (2020) berpendapat bahwa kompensasi meliputi Penghargaan Ekstrinsik dalam bentuk uang dan Hadiah Ekstrinsik dalam bentuk manfaat/tunjangan, dan Penghargaan Intrinsik. Penghargaan Ekstrinsik dalam bentuk uang meliputi: gaji, upah, honorarium, bonus, komisi, insentif, dll. Sedangkan Penghargaan Ekstrinsik dalam bentuk tunjangan/tunjangan meliputi: uang transportasi, pensiun, dll. Penghargaan Intrinsik adalah imbalan yang tidak memiliki bentuk fisik dan hanya dapat dirasakan dalam bentuk, kelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

3. Hipotesis Ketiga

Tabel 11. Hipotesis Ketiga

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	100.214	13.090	7.656	.000	
	Managerial	.070	.072	.074	4.690	.000
	Compensation	.044	.080	.042	2.567	.012
	Culture of the Ministry of Religion	.045	.069	.049	3.226	.002

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya kerja Kementerian Agama (X3) adalah 0.002 dan nilai t adalah 3.226. Karena nilai signifikansi (Sig.) adalah $0.002 < \text{probabilitas adalah } 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya kerja Kementerian Agama (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa budaya adalah keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, serta kemampuan dan kebiasaan lain yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat (Ali et al., 2022). Pendapat yang hampir sama diungkapkan oleh Yuliana & Nurhasanah, (2021) bahwa budaya adalah keseluruhan sistem ide, tindakan, dan karya manusia dalam konteks kehidupan masyarakat yang dijadikan milik manusia melalui pembelajaran.

4. Hipotesis Keempat

Tabel 12. Hipotesis Keempat

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	95.766	11.135		8.600	.004
	<i>Managerial</i>	.068	.072	.072	7.943	.001
	<i>Compensation</i>	.044	.080	.042	6.550	.003

a. *Dependent Variable: Teacher Performance*

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X1) dan variabel kompensasi guru (X2) (*Konstanta*) adalah 0.004 dan nilai t yang dihitung adalah 8.600. Karena nilai signifikansi (Sig.) adalah $0.004 < \text{probabilitas adalah } 0.05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X1) dan variabel kompensasi guru (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Selain kemampuan manajerial kepala sekolah sebagaimana disebutkan di atas, kompensasi juga mempengaruhi kinerja guru. Kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis tempat guru bekerja (Cahyani & Dewi, 2023).

5. Hipotesis Kelima

Tabel 13. Hipotesis Kelima

Model		Unstandardized		Standardize	t	Sig.
		Coefficients		d		
		B	Std. Error	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	4.710	.918		5.129	.000
	<i>Managerial</i>	.764	.034	.811	22.725	.000
	<i>Culture of the Ministry of Religion</i>	.169	.032	.188	5.259	.000

a. *Dependent Variable: Teacher Performance*

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X1) dan variabel budaya kerja Departemen Agama (X3) (*Konstan*) adalah 0.000 dan nilai-t adalah 5.129. Karena nilai signifikansi (Sig.) is $0.000 < \text{probabilitas sebesar } 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala madrasah (X1) dan variabel budaya kerja Departemen Agama (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Kompetensi guru bersifat komprehensif dan merupakan unit yang saling berhubungan dan saling mendukung. Kompetensi pedagogik yang dimaksud dalam tulisan ini meliputi kemampuan memahami peserta didik secara mendalam dan pelaksanaan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak sedangkan pembelajaran pendidikan meliputi kemampuan merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai proses dan hasil belajar, serta melakukan perbaikan secara berkesinambungan (Ginting et al., 2019).

6. Hipotesis Keenam

Tabel 14. Hipotesis Keenam

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	d		
1	(Constant)	107.04	11.041			9.696	.000
		7					
	Compensation	.050	.079	.048		.630	.530
	Culture of the Ministry of Religion	-.041	.069	-.046		-.603	.547

a. Dependent Variable: Teacher Performance

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Dari tabel 14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel kompensasi guru (X2) dan variabel budaya kerja Kementerian Agama (X3) (*Konstanta*) adalah 0.000 dan nilai t adalah 9.696. Karena nilai signifikansi (Sig.) adalah $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi guru (X2) dan variabel budaya kerja Kementerian Agama (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sofyandi (2019) berjudul Pengaruh Manajemen Pendidik dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru, dijelaskan bahwa setiap manajemen dan kompensasi pendidik/tenaga kependidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji korelasi Uji W Kendall menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05, yaitu 0.00, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif manajemen guru dan kompensasi terhadap kinerja guru.

7. Hipotesis Ketujuh

Tabel 15. Hipotesis Ketujuh

ANOVA ^a						
Unstandardized	Model	Sum of		Mean		
Coefficients		Squares	df	Square	F	Sig.
(Constant)	3.265	14743.768	3	4914.589	4576.0	.000 ^b
					14	
Managerial	.691	184.726	172	1.074		
l						
Compensation	.167	14928.494	175			
tion						

Culture of .094
the
Ministry of
Religion

a. *Dependent Variable: Teacher Performance*

b. *Predictors: (Constant), Ministry of Religion's Culture, Managerial, Compensation*

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 15 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan manajerial Kepala Madrasah (X1), variabel kompensasi guru (X2) dan variabel budaya kerja Kementerian Agama (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

Tabel 16. Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.987	1.036

a. *Predictors: (Constant), Ministry of Religion's Culture, Managerial, Compensation*

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 25

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan koefisien determinasi R^2 (R kuadrat) = 0.988, yang berarti bahwa variabel keterampilan manajerial Kepala Madrasah (X1), variabel kompensasi guru (X2) dan variabel budaya kerja Departemen Agama (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 98.8% dan sisanya 0.12% ditentukan oleh faktor lain.

Penelitian ini sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor eksternal yang bertujuan untuk mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi guru, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru. Kompensasi dan Budaya Madrasah yang dimiliki guru merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, karena motivasi dan implementasi budaya madrasah yang tinggi merupakan cara yang dapat menunjang kenyamanan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau melaksanakan tugas-tugas di madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru (Cahyani & Dewi, 2023).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang diperoleh adalah $0.003 < 0.05$, 2) Kompensasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang diperoleh adalah $0.012 < 0.05$, 3) Budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang diperoleh adalah $0.02 < 0.05$, 4) Keterampilan manajerial kepala madrasah dan kompensasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah $0.004 < 0.05$, 5) Kemampuan manajerial kepala madrasah dan budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah $0.00 < 0.05$, 6) Kompensasi guru dan budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang

diperoleh dari hasil penelitian adalah $0.00 < 0.05$ dan 7) Keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan budaya kerja Kementerian Agama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dimana nilai signifikan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah $0.00 < 0.05$. Dengan arti bahwa variabel keterampilan manajerial Kepala Madrasah (X1), variabel kompensasi guru (X2) dan variabel budaya kerja Departemen Agama (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 98.8% dan sisanya 0.12% ditentukan oleh faktor lain.

Daftar Pustaka

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Anugrah, T. N., Noor, R. A., & Mubarak, I. (2019). Minat Menjadi Guru Vokasi Pada Mahasiswa Pendidikan Teknik Mesin Setelah Melaksanakan Program Pengalaman Lapangan. *Journal of Mechanical Engineering Education (Jurnal Pendidikan Teknik Mesin)*, 6(1), 124-131.
- Badrudin, B., Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 66–75.
- Cahyani, K. N., & Dewi, P. P. (2023). Upaya Membangun Budaya Kerja yang Kuat guna Meningkatkan Produktivitas Pegawai DKLH Provinsi Bali. *E-Dimas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 14(3), 482-487.
- Donova, A., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Business Performance. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 829–837.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44.
- Hasan, H. (2022). Pelaksanaan Manajemen Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(1), 1-48.
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Surabaya*, 6(1), 95–101.
- Luneto, B. (2021). Efektivitas Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah di MAN 1 Kabupaten Gorontalo. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 76–91.
- Patonengan, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 149–159.
- Pramesrianto, A., Edward, E., & Amin, S. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(3), 97-106.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.

- Prasetyo, W., & Setiawan, Y. (2021). Evaluasi Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Guru pada Guru Kelas di SD Negeri Randuacir 02. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 398–409.
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 21(1), 23.
- Puspa, P. C., & Ghoni, M. A. (2013). Peranan Pasar Modal Dalam Perekonomian Negara. *HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 52.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Soeprijadi, F., & Sudibjo, N. (2021). Persepsi Kinerja Guru, Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization Fit, Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 1–15.
- Yuliana, L., & Nurhasanah, S. I. (2021). Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah oleh Guru pada Masa Pembelajaran Daring Utilization of School Libraries by Teachers during the Online Learning Period. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 131–143.