



ANALISIS PENGARUH BUDAYA HIRARKI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TEKNIS TERHADAP KINERJA

Muhammad Asyil Hawa, Pahlawansjah Harahap, Wyati Saddewisasi
Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 24/12/2022

Disetujui : 15/2/2023

Dipublikasikan:

30/3/2023

Keywords:

Hierarchical culture;

Transformational leadership;

Technical competence;

Job satisfaction;

Performance

Abstrak

Permasalahan pada penelitian ini dimana kinerja guru di Yayasan Al Hamdiyyah kurang optimal, serta penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pengaruh budaya hirarki, kepemimpinan transformasional, kompetensi teknis berpengaruh terhadap kinerja dan menggunakan kepuasan kerja apakah memediasi budaya hirarki, kepemimpinan transformasional, kompetensi teknis terhadap kinerja guru di Yayasan Al Hamdiyyah. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner. Responden sebanyak 74 guru, serta Alat bantu yang digunakan adalah software *Smart PLS (Partial Least Square)*. Penelitian ini merupakan outer model yang menggunakan indikator refleksi. Dengan demikian pengukurannya dilakukan dengan cara uji validitas konvergen (*convergent validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya hirarki berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi teknis berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja; budaya hirarki berpengaruh pada kepuasan kerja, namun demikian kepemimpinan transformasional dan kompetensi teknis tidak berpengaruh pada kepuasan kerja

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF CULTURAL HIERARCHICIES, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TECHNICAL COMPETENCY ON PERFORMANCE

Keywords:

Hierarchical

culture;

Transformational

leadership;

Technical

competence; Job

satisfaction;

Performance

Abstract

The problem in this study is that the performance of teachers at the Al Hamdiyyah Foundation is less than optimal, and this study aims to analyze whether the influence of hierarchical culture, transformational leadership, technical competence affects performance and the use of job satisfaction whether it mediates hierarchical culture, transformational leadership, technical competence on teacher performance at the Al Hamdiyyah Foundation. Research data obtained from the distribution of questionnaires. Respondents were 74 teachers, and the tool used was *Smart PLS (Partial Least Square)* software. This research is an outer model that uses reflection indicators. Thus the measurement is carried out by means of a convergent validity test

and a discriminant validity test. The results showed that, hierarchical culture had an effect on performance, transformational leadership had no effect on performance, technical competence had an effect on performance, job satisfaction had an effect on performance; Hierarchical culture has an effect on job satisfaction, however, transformational leadership and technical competence have no effect on job satisfaction

✉ **Alamat korespondensi:**

* E-mail: Aysil69@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003).

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan ternyata ditanggapi secara nyata dengan digulirkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dimana pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat.

Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa tugas guru yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Uno dan Lamatengga (2012) kinerja guru sekolah dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Guru dan Dosen yang ditindak lanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang guru dan dosen yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan

profesionalisme dan kompetensi guru. Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah pada umumnya dan masing-masing sekolah sebagai unit kerja pada khususnya, ternyata kinerja guru masih banyak dirasakan belum optimal.

Permasalahan-permasalahan mengenai kinerja guru yang ada saat ini dapat terjadi pada semua daerah di Indonesia termasuk salah satunya adalah di Yayasan Alhamidiyyah Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Tingkat kesiapan guru mengajar di Yayasan Al Hamidiyyah tahun ajaran 2020/2021 dalam mengumpulkan RPP (Rencana Pelaksanaan pembelajaran) dan silabus, masih rendah. Hal ini terlihat dari saat guru mengumpulkan RPP dan silabus masih ada guru yang tidak mengumpulkan. Dari 74 orang guru pada tahun ajaran 2020/2021 dengan persentase 67.57%. Terdapat penurunan jika dibandingkan dengan tahun ajaran sebelumnya saat guru mengumpulkan RPP dan silabus, pada batas waktu yang telah ditentukan. Masih terdapat guru yang belum memahami dengan benar dalam pembuatan RPP dan silabus, masih ditemukan guru yang tidak membuat sendiri rencana pelaksanaan pembelajaran melainkan hanya melakukan copy paste rencana pelaksanaan pembelajaran dari kelompok kerja guru, dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru.

Masalah kinerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan, demikian juga guru di Yayasan Al Hamidiyyah juga menghadapi masalah yang sama yaitu berkaitan dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah dinyatakan bahwa masih terdapat kinerja guru yang belum optimal, hal ini terlihat dengan kemampuan serta pemahaman mereka terhadap pekerjaan yang dihadapi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain budaya, kepemimpinan dan kompetensi.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi hasil pada pengaruh budaya, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian Astutik (2018), Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) Taufiq, Sri dan Wahyono (2019) menunjukkan bahwa budaya berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Nurhalim, Sulianti & Sudarsih (2015) menunjukkan bahwa budaya tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula penelitian pengaruh mengenai kepemimpinan terhadap kinerja masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Penelitian Yanti & Mursidi (2021), Cahyandani (2021) Rivai (2020) menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Saputri & Rahmah (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat perbedaan hasil Pada penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja, antara lain Sumar, dkk (2020) Rahim (2020) Febrina & Aisyah (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Tambingon, Tewal & Trang (2019) menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatasi

inkonsistensi hasil penelitian, pada penelitian ini digunakan pemediasi kepuasan kerja dalam menguji pengaruh budaya, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja.

Pengaruh antara budaya hirarki terhadap kinerja

Setiap individu organisasi memiliki karakter yang berbeda, karena memiliki latar belakang yang berbeda pula. Untuk itu diperlukan budaya organisasi untuk menyatukan semua karakter yang berbeda dari setiap individu agar dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam budaya ini diutamakan stabilitas, kontrol, dan fokus pada proses internal dan integrasi. Organisasi dengan budaya hierarchy mementingkan standarisasi, kontrol, dan struktur yang baku dan tegas mengatur kewenangan dan pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, orientasi jangka panjang pada organisasi ini ditekankan pada stabilitas, operasional, dan kinerja yang efisien. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2018) Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) dan Taufiq, Sri dan Wahyono (2019) tentang pengaruh budaya terhadap kinerja, hasil penelitian menyebutkan bahwa budaya berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian bisa dipahami, dengan adanya budaya akan memudahkan anggota organisasi untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada, sehingga kinerja dapat optimal sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Budaya hirarki berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang berkemampuan menginspirasi para anggotanya untuk mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanti & Mursidi (2021) Cahyandani (2021) dan Rivai (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian bisa dipahami bahwa semakin sesuai kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja pegawai. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh antara kompetensi teknis terhadap kinerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang di syaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumar, dkk (2020) Rahim (2020) Febrina, Alpriansy & Aisyah (2021) tentang pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja, hasil penelitian menyebutkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan demikian bisa dipahami, dengan kompetensi akan memberikan dasar dalam upaya menjadi guru yang berhasil sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H3: Kompetensi teknis berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh antara Kepuasan Kerja pada Kinerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan keadaan lingkungan kerjanya. Menurut Hariandja (2002:290) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu cakupan perasaan yang dialami individu baik secara positif maupun negatif yang timbul karena berbagai macam faktor atau dimensi yang ada dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terwujud ketika seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan dan keadaan yang berkembang di lingkungan kerjanya. Rasa senang itu sendiri akan muncul ketika dengan pertimbangannya, seorang karyawan dapat merasakan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi secara adil melalui pekerjaan dan lingkungan tempat dia bekerja. Sarana pemuas kebutuhan tersebut antara lain adalah: gaji atau upah, promosi jabatan, pola interaksi antar teman sekerja, bonus dan tunjangan kesehatan, serta sarana lain yang terdapat dalam pekerjaan dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rase, Razak, Badaruddin (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian bisa dipahami, kepuasan kerja berfungsi untuk menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan atau lembaga sehingga memungkinkan meningkatnya kinerja. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Pengaruh antara budaya hirarki berpengaruh pada kepuasan kerja

Suatu organisasi berjalan dengan keyakinan yang sama dan tidak memaksa (bersifat informal) akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bertanggung jawab bagi setiap anggota atau karyawan. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Lebih jauh diungkapkan bahwa budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional (Arshanti, 2007). Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufiq, Sri & Wahyono (2019) Mukmin (2021) menghasilkan kesimpulan budaya berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian bisa dipahami, kuatnya budaya organisasi dan kesesuaian nilai – nilai budaya dengan diri karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan yang mana hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal lagi dalam mencapai tujuan suatu instansi.

H5: Budaya hirarki berpengaruh positif kepada kepuasan kerja

Kepemimpinan transformasional berpengaruh pada Kepuasan kerja

Kepemimpinan adalah perilaku untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Disamping itu kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan. Seorang pemimpin di dalam organisasi harus menguasai manajemen dan kepemimpinannya dengan baik. Inti kepemimpinan adalah human relation yaitu pembinaan hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta hubungan yang baik dan saling mendukung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handoko & Djastuti (2015) Fansuri (2021) menghasilkan kesimpulan kepemimpinan berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja.

Dengan demikian bisa dipahami, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kepuasan kerja guru semakin tinggi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan (guru) untuk bekerja. Sebaliknya jika kepemimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kepuasan guru semakin merosot. Kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan seorang guru dalam mengajar di kelas. Maka diduga ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H6: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kepuasan kerja

Kompetensi teknik berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki, dihayati dikuasai dan diaktualisasikan oleh seorang guru dalam penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2021) Rahayu, dkk (2021) menghasilkan kesimpulan kompetensi teknik berpengaruh secara positif kepuasan kerja

Dengan demikian bisa dipahami, Guru memiliki wewenang dalam menjalankan tugasnya terutama dalam mengajar mata pelajaran yang diasuh dan berperan sebagai komponen untuk menunjang proses kegiatan belajar mengajar dengan berbagai kompetensi yang dimiliki. Kemampuan peserta didik untuk memahami dan mengerti terhadap materi tergantung dari kemampuan dan kompetensi guru bersangkutan dalam menyampaikan materi pembelajaran. Maka semakin baik kompetensi yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki guru bersangkutan.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja

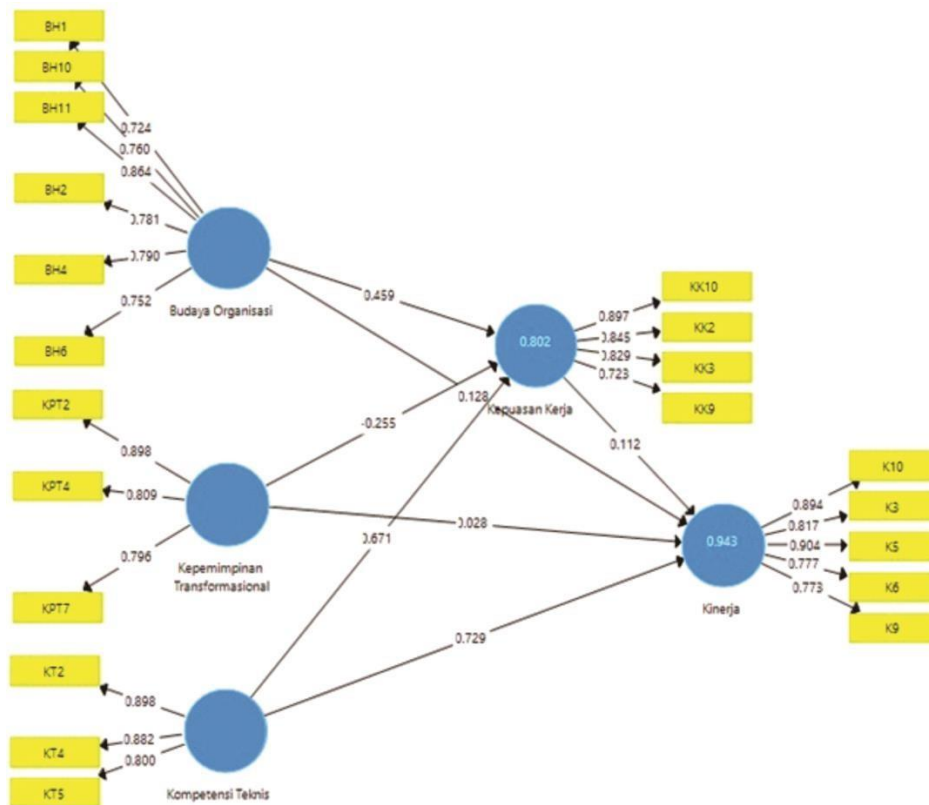
METODE

Jenis kajian berikut ialah kajian kuantitatif, di mana guna menemukan konsep ataupun hipotesa baru, proposisi serta hipotesis terlebih dulu peneliti kembangkan. Langkah berikutnya dengan data secara kuantitatif diuji, hingga sampai pada hipotesis teruji pada temuan akhir (Ferdinand, 2014). Pengumpulan data menggunakan kuesioner, yakni teknik yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan ataupun pernyataan tertulis diberikan kepada responden (Sugiyono, 2001). Alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert skor 1 sampai dengan 5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Penelitian ini menggunakan Structural equation modelling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai pengolahan data. *Partial Least Square* ialah teknik analisis berbasis *variance*, guna menguji hubungan antar variabel, baik sesama variabel laten hingga indikator memakai perangkat lunak statistik SmartPLS. Saat jumlah sampel sementara yang dibangun kompleks punya keterbatasan, perihal ini sangat dianjurkan (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas convergen digunakan untuk melihat apakah validitas pada konstruk ataupun variabel laten pada kuesioner. Indikator dikatakan valid bila memiliki *outer loading* lebih dari ($>$) 0,7. Ghozali (2014) menyatakan bahwa masih bisa diterima jika skor *outer loading* 0,5 – 0,6. Dalam penelitian ini, *outer loading* yang digunakan adalah 0,7, indikator itu dinyatakan tak valid (nilai *outer loading* $<$ dari 0,7.) dikeluarkan dari

model. Hasil dari outer loading dari penelitian tersaji dalam Gambar 1



Gambar 1 Pengujian Outer loading

Convergent validity suatu variabel penelitian diukur *Average Variance Extracted*. Menurut Ghozali (2014), suatu variabel dikatakan valid jika lebih besar dari 0,5 dari skor AVE. Nilai AVE pada variabel penelitian tersaji pada Tabel 1

Tabel 1
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Hirarki	0.608
Kepemimpinan Transformasional	0.698
Kepuasan Kerja	0.682
Kinerja	0.697
Kompetensi Teknis	0.742

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan informasi bahwa nilai AVE pada variabel budaya hirari, kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja, kompetensi teknis dan

kinerja adalah lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid .

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebuah hasil penakaran relatif konsisten jika penggunaan berulang kali. Alat ukur yang digunakan pada pengujian reliabilitas adalah composite reliability dan cronbach alpha. Jika skor yang Cronboach alpha dan skor composite reliability > 0,70, maka sebuah variabel disebut reliabel (Ghozali, 2014). Hasil pengujian composite reliability dan cronbach alpha tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2
Composite Reliability dan Cronbach Alpha

variabel	Composite reliability	Cronbach alpha
Budaya Hirarki	0.903	0.871
Kepemimpinan Transformasional	0.871	0.803
Kepuasan Kerja	0.907	0.847
Kinerja	0.920	0.890
Kompetensi Teknis	0.896	0.826

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai composite reliability dan cronbach alpha semua variabel lebih besar dari 0,7 , dengan demikian seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Pengujian *goodness fit model* dilakukan dengan menggunakan skor *R-square* (Ghozali, 20104). Menurut Ghozali (2009), dalam menentukan besarnya skor *R-square*, ada tiga kualifikasi, yakni 0,67 yang mengindikasikan kalau model kuat; 0,33 yang mengindikasikan kalau model sedang ataupun moderat; serta 0,19 yang mengindikasikan kalau model lemah.

Tabel 3
Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y1)	0.802	0.794
Kinerja (Y2)	0.943	0.940

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS, 2022*

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat peningkatan nilai Adjusted R square, dimana pada nilai adjusted R square kepuasan kerja adalah 0, 794 sedangkan pada kinerja sebesar 0,940. R square kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan nilai lebih besar 0,67 dengan demikian menunjukkan bahwa R square mempunyai goodness of fit kuat. Pengujian hipotesis pengaruh langsung tersaji dalam Tabel 4

Tabel 4
Pengujian Hipotesis

			Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Kepuasan Kerja	Hirarki	->	0.712	0.701	0.197	3.625	0.000
Budaya Kepemimpinan Transformasional	Hirarki	-> Kinerja	0.250	0.246	0.131	1.912	0.028
Kepuasan Kerja		->	0.150	0.177	0.157	0.954	0.170
Kepemimpinan Transformasional		->	-0.031	-0.048	0.100	0.310	0.378
Kinerja							
Kepuasan Kerja		-> Kinerja	0.255	0.266	0.105	2.422	0.008
Kompetensi Teknis		->	0.808	0.095	0.135	0.808	0.210
Kepuasan Kerja							
Kompetensi Teknis		->	0.536	0.545	0.083	6.447	0.000
Kinerja							

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya hirarki terhadap kinerja dengan p value 0,00 atau $< 0,05$. Hasil ini selaras dengan kajian Astutik (2018), Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) dan Taufiq, Sri dan Wahyono (2019) bahwa budaya berpengaruh pada kinerja. Juga kajian yang dilakukan menyebutkan kalau budaya dipengaruhi oleh kinerja.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diperoleh nilai P value $0.378 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Mursidi (2021) Cahyandani (2021) dan Rivai (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja.

Tabel 4 menunjukkan pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja memperoleh P value $0.000 < 0,05$, yang berarti kompetensi teknis berpengaruh dan signifikan atas kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan Sumar, dkk (2020) Rahim (2020) Febrina, Alpriany & Aisyah (Kepuasan kerja merupakan gambaran tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan keadaan lingkungan kerjanya. Menurut Hariandja (2002:290) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu cakupan perasaan yang dialami individu baik secara positif maupun negatif yang timbul karena berbagai macam faktor atau dimensi yang ada dalam pekerjaannya.

Pada hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa angka tertinggi terdapat pada indikator Co-worker / Rekan Kerja (Guru mendapat dukungan dari sesama rekan kerja).

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai *T statistic* $2.454 > 1,96$ serta *P value* $0.007 < 0,05$, yang bermakna signifikan, bahwa Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan atas Kinerja. Hasil penelitian ini selaras dengan kajian oleh Rase, Razak, Badaruddin (2021) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pada Tabel 4 menunjukkan pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki *p value* 0,00, dengan demikian budaya hirari berpengaruh pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Taufiq, Sri & Wahyono (2019) dan Mukmin (2021) yang menunjukkan bahwa budaya berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan *p value* 0,17 atau lebih dari 0,05. Hasil penelitian ini berbeda dengan kajian Handoko & Djastuti (2015) Fansuri (2021) menghasilkan kesimpulan kepemimpinan secara positif kepuasan kerja

Pengujian menunjukkan bahwa kompetensi teknis tidak berpengaruh pada kepuasan dengan nilai *p value* 0,210 atau lebih dari 0,05. Hasil penelitian tidak selaras dengan kajian oleh Ratnasari, dkk (2021) Rahayu, dkk (2021) yang menunjukkan kalau kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya hirarki, kompetensi teknis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya hirarki terhadap kinerja, namun kompetensi teknis dan kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja. Beberapa implikasi manajerial bagi Yayasan Al Hamidiyyah adalah pertama, adanya pelatihan pembelajaran guru sampai keterlaksanaan RPP, sehingga dapat mengatasi permasalahan pada saat membuat RPP. Program pendampingan sebaiknya diadakan di awal tahun ajaran, sehingga RPP dapat dilaksanakan dengan waktu yang lebih leluasa. Kedua, kepada kepala sekolah, hendaknya memberikan pembinaan sekaligus memotivasi para guru untuk meningkatkan kesadarannya akan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, sehingga membatasi guru dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan guru. Kinerja merupakan hal yang kompleks. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya hirarki, kepemimpinan transformasional dan kompetensi teknis dan kepuasan kerja akan tetapi masih banyak faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya

kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Pt. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Astutik (2018) *Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk*, Nganjuk.
- Dewi, Arrafiqur Rahman & Hidayat (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rokan Hulu*
- Febrina & Aisyah (2021) *Pengaruh Penguasaan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Kompetensi SMART ASN Pada Jabatan Pelaksana Penyusun Bahan Publikasi Dan Kehumasan*
- Febriyanti Nena (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen Smk Di Jakarta Pusat, Jakarta*
- Ghozali, Imam. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko & Djastuti (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)*, Semarang
- Hermawan Dan Husna Leila Yusran. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- Indajang, Jufrizen & Juliandi (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar, Sumatera Utara*.
- Jopanda (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Smk Muhammadiyah 4 Jakarta)*, Jakarta
- Karin & Prasetio (2020) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya, Bandung*
- Mahmudah, Farida, Chamidah (2020) *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Ponorogo
- Mukmin (2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*, Surabaya
- Mulyasa. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan*

- Mbs Dan Kbk*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya
- Munte, Syaiful Bahri & Tupti (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kuala Intan Sawit Selatan, Sumatra Utara*
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Pala'langan (2021) *Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru*, Tangerang
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Pendidikan Nasional*
- Rase, Mashur Razak & Badaruddin (2021) *Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat, Makassar*
- Ratnasari, Sutjahjo, Susanti, Tanjung, Ismanto (2021) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja*, Batam
- Ridho, Wulan, Wahyono, 2019, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru Smk Teuku Umar Semarang)*, Semarang
- Rivai (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Medan
- Robbins, S. P., And Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P Judge, Timothy A, (2015), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Siregar, Syofian, (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumar, dkk (2020) *Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri*, Jakarta
- Tiomantara dan Adiputra (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jakarta
- Undang- Undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*

Winata (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Ariya Metta Tangerang, Tangerang*

Yanti & Mursidi (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, Surabaya*