

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pemberdayaan Guru dan Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kabupaten Sleman” ini ditulis oleh Ahmad Zarkasy dengan pembimbing 1. Prof. Dr. Munardji, M.Ag dan 2. Prof. Dr. Hj. Sulistyorini, M.Ag.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pemberdayaan Guru, Efikasi Diri Guru, Kinerja Guru.

Kinerja guru merupakan faktor dominan yang mendukung terwujudnya efektifitas pendidikan (*educational effectiveness*). Guru yang puas cenderung lebih termotivasi, berinovasi dalam metode pengajaran, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, yang meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru yang merupakan manifestasi dari tugas utama guru – perencanaan, pembelajaran, dan penilaian – memiliki signifikansi terhadap capaian peserta didik (*student achievement*) yang notabene adalah indikator utama efektifitas pendidikan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kelompok, yaitu: 1) Kondisi masing-masing variabel pada lokus penelitian, 2) Pengaruh langsung antar variabel penelitian yang terdiri dari 6 rumusan masalah, dan 3) Pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian yang terdiri dari 4 rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan menguji berbagai teori tentang pengaruh budaya organisasi, pemberdayaan guru, dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah 151 orang guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sleman. Data dianalisis berdasarkan model SEM-PLS (*Structural Equation Model-Partial Least Square*) menggunakan program aplikasi SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa: 1) budaya madrasah menunjukkan dalam kondisi sangat baik menurut 51% responden, pemberdayaan guru menunjukkan dalam kondisi sangat baik menurut 51% responden, efikasi diri guru menunjukkan dalam kondisi baik menurut 63% responden, kinerja guru menunjukkan kondisi baik menurut 70% reponden. 2) Semakin baik kualitas budaya organisasi, maka semakin baik pula pemberdayaan guru. 3) Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula efikasi diri guru. 4) Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja guru. 5) Semakin baik pemberdayaan guru maka semakin baik pula efikasi diri guru. 6) Semakin baik pemberdayaan guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Dengan catatan, peningkatan kinerja guru melalui pemberdayaan guru perlu mempertimbangkan aspek efisiensi dan efektifitas mengingat pengaruhnya yang sangat lemah. 7) Semakin baik efikasi diri guru maka semakin baik pula kinerja guru. 8) pemberdayaan guru mampu memoderatori budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. 9) Efikasi diri guru mampu memoderatori budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. 10) Efikasi diri guru mampu memoderatori pemberdayaan guru dalam meningkatkan kinerja guru. 11) Pemberdayaan guru dan efikasi diri guru mampu memoderatori budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.

ABSTRACT

This thesis with the title “The Influence of Organizational Culture, Teacher Empowerment and Teacher Self-Efficacy on the Performance of MAN Teachers in Sleman Regency” was written by Ahmad Zarkasy with supervisors 1. Prof. Dr. Munardji, M.Ag and 2. Prof. Dr. Hj. Sulistyorini, M.Ag.

Keywords: Organizational Culture, Teacher Empowerment, Teacher Self-Efficacy, Teacher Performance.

Teacher performance is the dominant factor that supports the realization of educational effectiveness. Satisfied teachers tend to be more motivated, innovate in teaching methods, and passionate in carrying out their duties, which improves the quality of education. Teacher performance, which is a manifestation of the main tasks of teachers - planning, learning, and assessment - has significance for student achievement, which is the main indicator of educational effectiveness.

The problem formulation in this study is divided into three groups, namely: 1) The condition of each variable at the research locus, 2) Direct influence between research variables consisting of 6 problem formulations, and 3) Indirect influence between research variables consisting of 4 problem formulations. This study aims to test various theories about the influence of organizational culture, teacher empowerment, and teacher self-efficacy on teacher performance. The research approach used is quantitative with correlational research type. Respondents in this study were 151 teachers at the State Aliyah Madrasah in Sleman Regency. Data were analyzed based on the SEM-PLS (Structural Equation Model-Partial Least Square) model using the SmartPLS 3 application program.

The results of this study show the conclusion that: 1) madrasah culture shows in very good condition according to 51% of respondents, teacher empowerment shows in very good condition according to 51% of respondents, teacher self-efficacy shows in good condition according to 63% of respondents, teacher performance shows good condition according to 70% of respondents. 2) The better the quality of organizational culture, the better teacher empowerment. 3) The better the organizational culture, the better the teacher self-efficacy. 4) The better the organizational culture, the better the teacher performance. 5) The better the teacher empowerment, the better the teacher self-efficacy. 6) The better the teacher empowerment, the better the teacher performance. With a note, improving teacher performance through teacher empowerment needs to consider aspects of efficiency and effectiveness given its very weak effect. 7) the better the teacher's self-efficacy, the better the teacher's performance. 8) Teacher empowerment is able to moderate organizational culture in improving teacher performance. 9) Teacher self-efficacy is able to moderate organizational culture in improving teacher performance. 10) Teacher self-efficacy is able to moderate teacher empowerment in improving teacher performance. 11) Teacher empowerment and teacher self-efficacy are able to moderate organizational culture in improving teacher performance.

الملخص

هذه الأطروحة بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية وتمكين المعلم والكفاءة الذاتية للمعلم على أداء معلمي ومعلمات منطقة سليمان" من تأليف أحمد زركسي مع المشرفين الأستاذ الدكتور مونا راجي، ماجستير آغ والأستاذ الدكتور الحاج سوليستيوريني، ماجستير آغ.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، وتمكين المعلم، والكفاءة الذاتية للمعلم، وأداء المعلم.

أداء المعلم هو العامل المهيمن الذي يدعم تحقيق الفعالية التعليمية. ويميل المعلمون الراضون إلى أن يكونوا أكثر تحفيزاً وابتكاراً في أساليب التدريس وشغفاً في أداء واجباتهم، مما يحسن من جودة التعليم. إن أداء المعلم الذي يعد مظهرًا من مظاهر المهام الرئيسية للمعلمين - التخطيط والتعلم والتقييم - له أهمية بالنسبة لتحصيل الطلاب، وهو مؤشر رئيسي للفعالية التعليمية.

تنقسم صياغة المشكلة في هذه الدراسة إلى ثلاث مجموعات وهي (1) حالة كل متغير في موضع البحث، (2) التأثير المباشر بين متغيرات البحث التي تتكون من 6 صياغات للمشكلة، (3) التأثير غير المباشر بين متغيرات البحث المكونة من 4 صيغ للمشكلة. تهدف هذه الدراسة إلى اختبار النظريات المختلفة حول تأثير الثقافة التنظيمية، وتمكين المعلم، والكفاءة الذاتية للمعلم على أداء المعلم. المنهج البحثي المستخدم هو المنهج الكمي بنوع البحث الارتباطي. كان الباحثون في هذه الدراسة 151 معلماً في المدرسة العليا الحكومية في محافظة سليمان. تم تحليل البيانات استناداً إلى نموذج المعادلة الهيكلية - نموذج المعادلة الهيكلية - المربع الأدنى الجزئي باستخدام برنامج تطبيق

SmartPLS 3.

أظهرت نتائج هذه الدراسة الاستنتاج التالي: (1) تظهر ثقافة المدرسة في حالة جيدة جداً وفقاً لـ 51% من الباحثين، ويظهر تمكين المعلم في حالة جيدة جداً وفقاً لـ 51% من الباحثين، وتظهر الكفاءة الذاتية للمعلم في حالة جيدة وفقاً لـ 63% من الباحثين، ويظهر أداء المعلم في حالة جيدة وفقاً لـ 70% من الباحثين. (2) كلما كانت جودة الثقافة التنظيمية أفضل، كان تمكين المعلم أفضل. (3) كلما كانت الثقافة التنظيمية أفضل، كانت الكفاءة الذاتية للمعلمين أفضل. (4) كلما كانت الثقافة التنظيمية أفضل، كان أداء المعلم أفضل. (5) كلما كان تمكين المعلم أفضل، كانت الكفاءة الذاتية للمعلم أفضل. (6) كلما كان تمكين المعلم أفضل، كان أداء المعلم أفضل. مع ملاحظة أن تحسين أداء المعلم من خلال تمكين المعلم يحتاج إلى مراعاة جوانب الكفاءة والفعالية نظراً لضعف تأثيره. (7) كلما تحسنت الكفاءة الذاتية للمعلم، تحسن أداء المعلم. (8) تمكين المعلم قادر على تعديل الثقافة التنظيمية في تحسين أداء المعلم. (9) الكفاءة الذاتية للمعلم قادرة على تعديل الثقافة التنظيمية في تحسين أداء المعلم. (10) الكفاءة الذاتية للمعلم قادرة على تعديل تمكين المعلم في تحسين أداء المعلم. (11) تمكين المعلم والكفاءة الذاتية للمعلم قادرة على تعديل الثقافة التنظيمية في تحسين أداء المعلم.