

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI  
DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Bidang  
Manajemen Pendidikan Tinggi**

**Oleh**

**ELVIRA HANDAYANI**  
**NPM : 1920060015**



**UMSU**

**Unggul | Cerdas | Terpercaya**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI  
DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Dalam Bidang  
Manajemen Pendidikan Tinggi**

**Oleh**

**ELVIRA HANDAYANI  
NPM : 1920060015**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

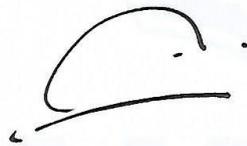
Nama Mahasiswa : Elvira Handayani  
NPM : 1920060015  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Judul Tesis : **Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi  
Dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Di Smk  
Yp Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Pengesahan Tesis :

Medan, 31 Agustus 2021

### Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,



Dr. Salim Aktar, M.Pd

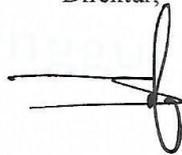
Pembimbing II,



Dr. Amini M.Pd

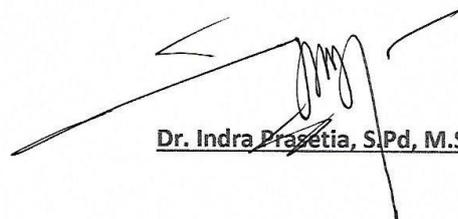
Diketahui,

Direktur,



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi,



Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

**PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI  
DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO  
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**ELVIRA HANDAYANI**

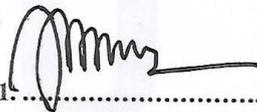
**NPM : 1920060015**

**Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**

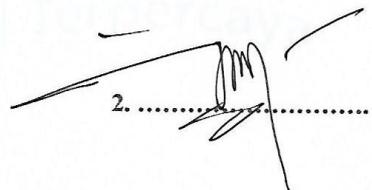
Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada hari Selasa, tanggal 31 Agustus 2021

**Komisi Penguji :**

**1. Dr. Emilda Sulasmi, M.Pd**  
Ketua

1.  .....

**2. Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si**  
Sekretaris

2.  .....

**3. Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**  
Anggota

3.  .....

## PERNYATAAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO KABUPATEN SIMALUNGUN

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Dokter) baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 31 Agustus 2021  
Penulis,



  
ELVIRA HANDAYANI  
NPM : 1920060015

## MOTTO

**"Tak perlu sibuk menjadi lebih baik dari orang lain,  
Cukup sibuk memperbaiki diri agar lebih baik dari  
sebelumnya"**

**"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain  
Sebab tak semua bunga mekar pada waktu yang sama."**

**"Saat fokus pada hal yang baik,  
Yakinlah hal yang baik akan menjadi lebih baik"**

**"Lakukan kebaikan sekecil apapun, karena kau takan pernah  
tau kebaikan apa yang akan membawamu ke surga"**



## PERSEMBAHAN



*Puji syukur kepada Allah SWT atas segala kemudahan yang diberikan sehingga tesis ini dapat selesai dengan baik. Saya persembahkan karya ini teruntuk kedua orang tua dan mertua yang selalu mendoakan segala kebaikan dalam penyelesaian tesis ini.*

*Terhusus suami tercinta, Fery Nanda Hasibuan, S.H dan ananda tersayang Farras M. Gibran Hasibuan yang sudah banyak mendukung, semoga ilmu yang saya peroleh mendapatkan keberkahan dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, aamiin ya rabbal 'aalamiin.*

*Terima kasih kepada seluruh keluarga, teman seperjuangan, keluarga besar Tamansiswa Cabang Pematangsiantar, dan Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, semoga Allah senantiasa melimpahkan keberkahan kepada kita semua.*

*Aamiin ya rabbal 'aalamiin*

*Salam Hormat,*

*Evira Handayani*

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO KABUPATEN SIMALUNGUN

ELVIRA HANDAYANI  
NPM : 1920060015

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini adalah guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yang berjumlah 45 orang. Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan tehnik kuantitatif. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket. Metode analisa yang digunakan adalah model Regresi Linear Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F dan secara parsial digunakan Uji t. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda:  $Y = 1,822 + 0,179 X_1 + 0,207 X_2 + 0,237 X_3$  yang berarti nilai konstanta sebesar 1,822 yang menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja guru adalah sebesar 1.822. Jika variabel bebas meningkat 1% maka kinerja guru akan meningkat. Hasil hipotesa uji  $t_{hitung}$  variabel penelitian adalah variabel Budaya Organisasi diperoleh  $t_{hitung}$  2,143 dengan probabilitas signifikan 0,038 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0,05$ , variabel Komunikasi diperoleh  $t_{hitung}$  2,071 dengan probabilitas signifikan 0,045 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0,05$ , variabel Kompetensi Guru diperoleh  $t_{hitung}$  2,207 dengan probabilitas signifikan 0,033 lebih kecil dari tingkat keyakinan (*level of significant*)  $\alpha = 0,05$ . Maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya Budaya Organisasi sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CULTURE, TEACHER COMMUNICATION AND COMPETENCY ON TEACHER PERFORMANCE AT YP SATRYA BUDI KARANG REJO SMK SIMALUNGUN REGENCY**

**ELVIRA HANDAYANI**  
**NPM : 1920060015**

*This study aims to examine the influence of school organizational culture, communication and teacher competence on teacher performance either partially or simultaneously. The sample in this study were teachers of SMK YP Satrya Budi Karang Rejo, Simalungun Regency, totaling 45 people. Data analysis techniques in this study using quantitative techniques. The data in this study are primary data. Data was collected using a questionnaire. The analytical method used is the Multiple Linear Regression model. To test the hypothesis simultaneously the F test is used and partially the t test is used. The results of the tests carried out with SPSS obtained multiple regression equations:  $Y = 1.822 + 0.179 X_1 + 0.207 X_2 + 0.237 X_3$  which means a constant value of 1.822 which indicates that if the school's organizational culture, communication and teacher competence are assumed to be zero, then the value of performance teacher is 1,822. If the independent variable increases by 1%, the teacher's performance will increase. The results of the t-test hypothesis of the research variable are the Organizational Culture variable obtained tcount 2.143 with a significant probability of 0.038 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05, Communication variable obtained tcount 2.071 with significant probability 0.045 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05, the variable Teacher Competence obtained tcount 2.207 with a significant probability of 0.033 less than the level of confidence (level of significant) = 0.05. So the decision taken is to reject  $H_0$  and accept  $H_a$ , meaning that school organizational culture, communication and teacher competence have a positive and significant effect on teacher performance at YP Satrya Budi Karang Rejo Vocational School, Simalungun Regency.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Communication Teacher, Competence and Teacher Performance*

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan ridho-Nya, penulis mendapat segala kemudahan dalam menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul, “**Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**”. Solawat beriring salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW semoga kita mendapat syafaatnya dikemudian hari.

Penulis bersyukur mendapat segala dukungan dari seluruh pihak, sehingga tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Indra Prasetia, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Tingkat Tinggi Universitas Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku pembimbing kedua yang telah memberikkan arahan, bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Kepala SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun, Ibu Yulifa Rahmah Hutabarat, M.Hum yang sudah memberikan banyak dukungan.
6. Suami tercinta Fery Nanda Hasibuan, SH dan ananda tersayang Farras M.Gibran yang sudah memberikan dukungan secara penuh.
7. Seluruh keluarga, terkhusus ayah dan ummi tersayang (Drs. M. Idris Nasty dan Waginah), Mertua tersayang (Peltu Purn.Hasran Hasibuan dan Chairani Pulungan), kakak (Fitri khairani, S.Pd dan Puji Irfana, S.Pd), yang selalu mendukung dan mendoakan dalam penyelesaian pendidikan ini.
8. Teman-teman seperjuangan di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara yang senantiasa saling memberikan motivasi.

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat untuk kita semua. Aamiin

Medan, 31 Agustus 2021

Penulis,

**Elvira Handayani**

**NPM : 1920060015**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.2 Batasan Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Guru.....	10
2.1.1.1 Manfaat Kinerja Guru.....	12
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru .....	15
2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.1 Manfaat Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Organisasi .....	21
2.1.2.2 Indikator Organisasi .....	21
2.1.3 Pengertian Komunikasi .....	23
2.1.3.1 Manfaat Komunikasi .....	27
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	28
2.1.3.3 Indikator Komunikasi .....	31
2.1.4 Pengertian Kompetensi Guru .....	32

2.1.4.1 Peranan Kompetensi Guru .....	33
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	34
2.1.4.3 Indikator Kompetensi Guru .....	37
2.2 Penelitian Terdahulu .....	42
2.3 Kerangka Konseptual .....	45
2.4 Hipotesis Penelitian .....	47

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian .....	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	50
3.3 Populasi dan Sampel .....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Defenisi Operasional.....	51
3.5 Instrumen Penelitian .....	56
3.5.1 Uji Validitas.....	62
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	63
3.6 Tehnik Pengumpulan Data.....	64
3.7 Teknik Analisis Data.....	65
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	65
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	66
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	66
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas .....	67
3.7.2.3 Koefisien Korelasi.....	68
3.7.2.4 Koefisien Determinasi.....	69
3.7.2.5 Analisis Regresi.....	70
3.7.2.6 Pengujian Hipotesis.....	71

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	74
----------------------------	----

4.1.1 Objek Penelitian .....	75
4.1.2 Statistik Deskripsi .....	80
4.2 Deskripsi Data.....	91
4.3 Analisis Data.....	93
4.3.1. Uji Validitas .....	93
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	93
4.3.3. Uji Asumsi klasik.....	95
4.3.3.1 Uji Normalitas .....	95
4.3.3.2 Uji Multikolinieritas .....	96
4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	97
4.4 Pengujian Hipotesis .....	101
4.4.1 Uji F.....	101
4.4.2 Uji t .....	102
4.5 Pembahasan.....	106

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	118
5.2 Saran .....	119

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah guru yang sudah tersertifikasi .....	6
2.1	Penelitian Terdahulu.....	43
3.1	Defenisi Operasional .....	53
3.2	Instrumen Skala Likert .....	57
3.3	Kisi-Kisi instrumen .....	57
3.4	Skala Likert .....	66
3.5	Interprestasi koefisien korelasi r.....	69
4.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	76
4.2	Responden Berdasarkan usia.....	77
4.3	Responden Berdasarkan tingkat pendidikan .....	78
4.4	Responden Berdasarkan status kepegawaian .....	79
4.5	Responden Berdasarkan masa kerja .....	79
4.6	Hasil tanggapan responden X1 .....	81
4.7	Hasil tanggapan responden X2.....	84
4.8	Hasil tanggapan responden X3.....	87
4.9	Hasil tanggapan responden Y .....	90
4.10	Statistik Deskriptif.....	92
4.11	Hasil uji Reliabilitas X1 .....	94
4.12	Hasil uji reliabilitas X2.....	94
4.13	Hasil uji reliabilitas X3.....	94
4.14	Hasil uji reliabilitas Y.....	95
4.15	Uji Normalitas .....	95
4.16	Uji Multikolinieritas .....	97
4.17	Regresi Linier Berganda.....	97
4.18	Koefisien Determinasi .....	100
4.19	Perkiraan nilai F hitung .....	101
4.20	Perkiraan nilai t hitung .....	103

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual .....	47

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan untuk membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektualitas peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting untuk membantu guru dan staf dalam meningkatkan kapasitas kerjanya. Guru memegang peranan kunci dalam perkembangan pendidikan, terutama yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru berimprovisasi dalam upaya meningkatkan kinerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) YP Satrya Budi Karang Rejo merupakan SMK yang ada di Kabupaten Simalungun yang cukup dikenal oleh warga Kabupaten Simalungun. SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dalam melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, agar peserta didik diharapkan berkembang secara optimal dan peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya memiliki kekuatan spiritual agama untuk pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, negara. dan negara. Semua itu tidak terlepas dari

kinerja guru yang mengajar di SMK Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

Kinerja Guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dalam pelaksanaannya menerapkan tiga terapan yaitu, kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta kemampuan menegvaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun pada bulan Oktober 2020, diketahui bahwa kinerja guru masih kurang baik dengan indikasi a) disiplin waktu yang kurang baik, b) Persiapan materi yang kurang maksimal, c) belum semua guru memiliki kesiapan ketika masuk kelas, kurang menguasai metode yang digunakan terhadap peserta didik ketika proses belajar mengajar berlangsung, penggunaan metode yang monoton sehingga menyebabkan peserta didik jenuh dan bosan, d) guru kurang kreatif dalam membina peserta didik di luar atau di dalam proses belajar mengajar di sekolah, e) sedikitnya jumlah guru yang sudah tersertifikasi. Sistem senior dan junior turut mewarnai sistem di sekolah ini sehingga sangat sulit mengubah dan menerapkan budaya yang baru di sekolah ini.

Menurut Deal dan Peterson, budaya sekolah adalah nilai yang berperilaku perilaku, tradisi, tabiat harian, dan simbol yang diamalkan oleh pengetua, guru, pegawai pentadbiran, pelajar dan masyarakat di sekitar sekolah. Budaya sekolah adalah ciri khas, watak atau perwatakan, dan imej sekolah di masyarakat luas.

Budaya organisasi sekolah juga dapat mempengaruhi hasil prestasi pekerja dalam mencapai matlamat. Budaya organisasi yang diterapkan SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun meliputi : aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi. Pada dimensi aturan perilaku yang diamati pada SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yaitu guru akan diberikan sanksi denda apabila tidak hadir tanpa keterangan, dan ketika para guru saling berinteraksi antara satu sama lain, mereka lebih sering menggunakan bahasa daerah masing-masing, hal ini sering kali menjadi pembeda antara guru yang berasal dari daerah setempat dengan yang berasal dari luar.

Faktor lain untuk mengoptimumkan prestasi, salah satunya ialah mewujudkan komunikasi yang baik dengan atasan dan rakan sekerja. Dimensi komunikasi yang baik kepada atasan dan rakan sekerja. Dimensi komunikasi yang berlaku di SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun merangkumi, sumber, penerima, masa, saluran, maklum balas, kesan dan persekitaran. Sekolah Vokasional Satria Budi Karang Rejo menguruskan komunikasi sebagai usaha untuk menghasilkan prestasi guru yang optimum dengan memberikan arahan dalam perjumpaan yang memberitahu bahawa setiap guru mesti dapat bekerjasama dengan baik untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmoni, menggunakan bahasa yang baik dalam komunikasi antara guru. Seringkali karena berada pada lingkungan yang didominasi oleh suku Jawa mengakibatkan seringnya penggunaan bahasa daerah dalam berkomunikasi sehingga hal ini menyulitkan beberapa guru lainnya yang memang tidak memahami bahasa tersebut.

Untuk mendapat hasil kinerja yang baik dibutuhkan seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik pula dari pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan efektif. Seorang guru yang mempunyai kompetensi dalam profesionnya akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan cekap, berkesan, tepat pada waktunya, dan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan pendidikan juga dapat dicapai. Sering kali kreativitas seorang guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun tidak tersalurkan secara maksimal karena kurangnya rasa percaya diri, selain itu juga disebabkan kurangnya fasilitas yang mendukung dalam proses belajar mengajar. Sehingga secara perlahan muncul keinginan dan ide baru untuk merubah sistem yang ada untuk menjadi lebih baik tentunya secara perlahan dengan penuh kesabaran melalui pendekatan secara personal.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Pensyarah menyatakan bahwa “Guru diharuskan memiliki kelayakan akademik, kompetensi, sijil pendidik, sehat secara fisik dan mental, dan memiliki kemampuan untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional. Dalam perenggan 1, dijelaskan lebih lanjut mengenai kompetensi yang dimaksud, yaitu: kompetensi pedagogik yakni guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun sebagai bentuk pribadi yang mempunyai ciri-ciri pendidik yang baik yang bukan sahaja mengajar, tetapi juga boleh menjadi teladan yang baik untuk pelajar peserta didik/i, setiap guru harus memiliki pribadi yang baik sebagai bentuk representatif perilakunya. Kompetensi sosial dapat dilihat dari komunikasi guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yang baik dengan sesama guru, pegawai, kepala sekolah, pihak luar dan juga peserta didik/i. Kompetensi profesional

dilihat dari kemampuan guru mengajar sesuai keahlian dan kemampuan sesuai tuntutan Undang-Undang guru dan dosen yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Semua itu akan dilihat pada ketaatan dan kesetiaannya dalam melaksanakan tugas gurunya di kelas dan tugas pendidikannya di luar kelas. Sikap ini juga disertai dengan rasa tanggungjawab untuk menyediakan semua peralatan pengajaran sebelum menjalankan proses pembelajaran. Di samping itu, guru juga telah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan digunakan dan alat penilaian apa yang akan digunakan dalam pelaksanaan penilaian.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Piet A. Sahertian menjelaskan bahwa, Standard prestasi guru berkaitan dengan kualiti guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) Bekerja dengan pelajar secara individu; (2) Persediaan dan perancangan pembelajaran; (3) Penggunaan media pembelajaran; (4) Melibatkan pelajar dalam pelbagai pengalaman pembelajaran; dan (5) kepemimpinan aktif dari guru. Prestasi guru sangat menentukan kualiti hasil pendidikan, kerana guru adalah pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan pelajar dalam proses pendidikan / pembelajaran di institusi pendidikan sekolah.

Sertifikasi merupakan salah satu tolok ukur kinerja seorang guru. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah ternyata minimnya jumlah guru yang telah tersertifikasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK YP

Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun, seperti yang disajikan dalam tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah guru yang sudah tersertifikasi :**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Tersertifikasi</b>
Laki-laki	23	6
Perempuan	22	7
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>13</b>

Sumber: data Guru SMK Satrya Budi Karang Rejo

Berdasarkan tabel 1.1 maka SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun hanya memiliki sekitar 28% guru yang sudah tersertifikasi. Jumlah ini masih sangat rendah bila dibandingkan dengan bilangan guru di sekolah tersebut. Hal ini disebabkan oleh banyak hal, misalnya karena kurangnya masa kerja, adanya ketidakakuratan data yang dikirim oleh pihak sekolah saat pendataan, dan banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya. Hal inilah yang mendasari rendahnya kualitas kinerja seorang guru dalam mengajar, karena seharusnya semakin banyak jumlah guru yang professional dengan ditandai adanya sertifikat pendidik, maka semakin baik pula kinerjanya. Selain itu kompetensi guru yang sudah tersertifikasi harusnya lebih baik daripada guru yang belum tersertifikasi.

Rendahnya kinerja guru merupakan salah satu penyebab utama kualiti pendidikan rendah di Indonesia. Prestasi rendah guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik secara dalaman dan luaran. Disiplin kinerja guru berkait rapat dengan

pematuhan dalam melaksanakan peraturan sekolah. Disiplin prestasi guru yang diabaikan akan menjadi budaya buruk sehingga mengurangi prestasi guru dalam menjalankan proses pendidikan. Jika dibiarkan akibatnya SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun akan semakin sulit berkembang di masyarakat, dan cita-cita pendidikan akan tetap menjadi mimpi yang jauh dari kenyataan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, pengkaji melakukan kajian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO KABUPATEN SIMALUNGUN”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Kurangnya disiplin guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun
- b. Kurangnya tanggung jawab guru terhadap aturan yang ada di sekolah
- c. Interaksi antara Kepala Sekolah dengan guru kurang baik
- d. Interaksi antara guru dengan peserta didik kurang baik
- e. Persiapan materi yang digunakan guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun kurang baik
- f. Metode pembelajaran yang digunakan kurang tepat
- g. Guru kurang menguasai tehnik pengelolaan kelas

- h. Guru kurang kreatif dalam menggunakan media pembelajaran
- i. Rendahnya jumlah guru yang tersertifikasi

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, penelitian ini dibatasi pada Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi, Kompetensi Guru dan kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi, batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru?
- d. Apakah budaya organisasi, komunikasi, dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru

- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan hasanah baru tentang teori manajemen pendidikan terkait kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenisnya.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kurikulum perkuliahan pada program studi S2 Manajemen Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- b. Bagi Sekolah, memberikan masukan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru
- c. Bagi Guru, Memberikan sumbangan bagi pihak guru dalam usaha meningkatkan kinerja dengan memperhatikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

d. Bagi Lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang menyangkut budaya organisasi, komunikasi, kompetensi guru dan kinerja guru.

e. Bagi Pihak Lain, sebagai tambahan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang berhubungan dengan menyangkut budaya organisasi, komunikasi, kompetensi guru dan kinerja guru.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Guru**

Mengajar adalah profesi yang diperlukan untuk melakukan segala usaha untuk menjalankan profesinya dengan sebaik mungkin. Langkah-langkah prestasi guru dapat dilihat dari rasa tanggungjawab semasa menjalankan tugas. Semua akan dilihat dalam ketaatan dan kesetiaan dalam melaksanakan tugas guru di kelas dan tugas pendidikan di luar kelas. Menurut Isjoni dalam Lie (2012: 142), prestasi guru akan optimum apabila disatukan dengan komponen sekolah, sama ada pengetua, guru dan pekerja atau pelajar.

Tuntutan yang mesti dipenuhi oleh guru dalam mencapai gelaran guru profesional sebagai Supriadi in Lie (2012: 142), bahawa untuk menjadi profesional seorang guru diharuskan memiliki lima perkara, yaitu:

1. Guru mempunyai komitmen terhadap pelajar dan proses pembelajaran.
2. Guru menguasai secara mendalam perkara yang diajar dan mengajarnya kepada pelajar.
3. Guru bertanggungjawab untuk memantau hasil pembelajaran pelajar melalui pelbagai kaedah penilaian.

4. Guru dapat berfikir secara sistematis tentang apa yang mereka lakukan dan belajar dari pengalaman mereka.
5. Guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, prestasi guru adalah hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan matlamat institusi pendidikan dengan menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai tenaga kerja pendidik.

#### **2.1.1.1 Manfaat Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru mempunyai faedah untuk sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tahap pencapaian standard, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) peningkatan prestasi; (2) pelarasan pampasan; (3) keputusan penentuan; (4) keperluan latihan dan pembangunan; (5) perancangan dan pembangunan kerjaya; (6) kompetensi proses kepegawaian; (7) maklumat yang tidak tepat; (8) kesilapan reka bentuk kerja; (9) peluang pekerjaan yang sama; (10) cabaran luaran; (11) maklum balas mengenai HR.

Sedangkan Mulyasa (2007: 157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan:

“Penilaian personel pendidikan biasanya tertumpu pada pencapaian individu, dan penyertaan mereka dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting untuk sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga pengajar yang berkenaan. Bagi pegawai pendidikan, penilaian berguna sebagai maklum balas mengenai pelbagai

perkara, kebolehan, ketepatan, kekurangan dan potensi yang seterusnya berguna untuk menentukan tujuan, jalan, rancangan, dan pengembangan kerjaya. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kakitangan pendidikan sangat penting dalam membuat keputusan mengenai pelbagai perkara, seperti pengenalpastian keperluan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem ganjaran dan aspek lain dari keseluruhan sumber manusia proses pembangunan.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat bahawa penting bagi sebuah sekolah untuk melakukan penilaian prestasi untuk meningkatkan prestasi guru sendiri dan untuk sekolah dari segi penyusunan semula rancangan atau strategi baru untuk mencapai matlamat pendidikan negara.

#### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja adalah pembinaan multimedias yang memiliki banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor ini terdiri dari pada faktor intrinsik guru (profesional / individu) atau sumber manusia dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan sistem dan situasi. Menurut Yamin dan Maisah (2010:129), faktor-faktornya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor peribadi / merangkumi elemen pengetahuan, kemahiran, kebolehan, keyakinan diri, motivasi dan komitmen seorang guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, termasuk kualiti pengurus dan ketua pasukan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan sokongan kerja untuk guru.

- 3) Faktor pasukan, termasuk kualiti sokongan dan semangat yang diberikan oleh pemimpin sekolah, proses organisasi (sekolah) dan budaya kerja di organisasi (sekolah).
- 4) Faktor keadaan, termasuk tekanan dan perubahan persekitaran luaran dan dalaman.

Selain itu, menurut Rusyan dalam Fauza (2010:4), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

1. Motivasi prestasi guru: prestasi kita berjaya sekiranya ada motivasi yang akan mendorong kita untuk bekerja dengan lebih bersemangat.
2. Etos prestasi guru: dalam meningkatkan budaya prestasi, etika kerja yang baik diperlukan, kerana etika kerja mempunyai peluang besar untuk prestasi yang berjaya.
3. Persekitaran kerja guru: persekitaran kerja yang baik akan mewujudkan perasaan selesa dan mesra di tempat kerja.
4. Tugas dan tanggungjawab: guru mempunyai tugas dan tanggungjawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah.
5. Mengoptimumkan kumpulan kerja guru: guru membentuk kumpulan supaya mereka dapat menjalankan aktiviti sekolah dengan lancar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Berdasarkan faktor di atas, bahwa prestasi guru dipengaruhi oleh faktor motivasi antar personal, tim dan sistem, etos kerja, lingkungan kerja tugas dan tanggung jawab sehingga kinerjanya baik.

### **2.1.1.3. Indikator Kinerja Guru**

Petunjuk prestasi guru adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tahap pencapaian sasaran atau matlamat yang diharapkan. Petunjuk prestasi mestilah sesuatu yang dapat dikira dan dijadikan asas untuk menilai atau melihat tahap prestasi.

Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan pensyarah, indikator penilaian prestasi guru dilakukan pada tiga kegiatan pembelajaran di dalam kelas, yaitu:

#### **1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perancangan dalam aktiviti pembelajaran adalah tahap yang berkaitan dengan kemampuan guru untuk menguasai bahan pengajaran. Keupayaan guru dapat dilihat dari kaedah atau proses penyediaan program aktiviti pembelajaran yang dijalankan oleh guru, yaitu:

- 1) Pengembangan silabus pelajaran, yang terdiri daripada: identiti sukatan pelajaran, standard kompetensi, kompetensi asas, petunjuk, objektif pembelajaran untuk bahan pembelajaran, kaedah pembelajaran untuk langkah-langkah aktiviti, sumber pembelajaran, dan penilaian.

- 2) Rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP), yang terdiri dari: identiti RPP, standard kompetensi, kompetensi asas, indikator, objektif pembelajaran, bahan pembelajaran, kaedah pembelajaran, langkah-langkah aktiviti, sumber pembelajaran, dan latihan.

## 2. Pelaksanaan Aktiviti Pembelajaran

Aktivitas pembelajaran di dalam kelas adalah teras pelaksanaan pendidikan yang merupakan tugas dan tanggungjawab guru secara optimum yang ditandai dengan aktiviti berikut:

- 1) Pengurusan kelas : keupayaan untuk mewujudkan suasana yang kondusif di dalam kelas untuk mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah permintaan untuk guru dalam pengurusan bilik darjah. Kemampuan guru untuk memupuk kerjasama dan disiplin pelajar dapat dilihat melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan masa memasuki dan meninggalkan kelas, mengambil kehadiran setiap kali melalui proses pembelajaran, dan mengatur tempat duduk pelajar. Penggunaan media dan sumber belajar : dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping mengelola kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar.
- 2) Penggunaan kaedah pembelajaran: guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan kaedah mengikut bahan yang hendak disampaikan. Oleh kerana pelajar mempunyai minat yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan pelbagai kaedah, yaitu mengubah penggunaan kaedah pembelajaran di dalam kelas, seperti kaedah kuliah yang digabungkan dengan soal jawab dan tugas atau kaedah perbincangan

dengan tugas dan sebagainya. Ini bertujuan untuk merapatkan keperluan pelajar, dan mengelakkan kebosanan yang dialami oleh pelajar.

### 3. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Penilaian pembelajaran adalah aktiviti atau kaedah yang bertujuan untuk mengetahui sama ada objektif pembelajaran telah dicapai atau tidak dan juga proses pembelajaran yang telah dijalankan. Pada tahap ini seorang guru diminta memiliki kemampuan untuk menentukan pendekatan dan metode penilaian, penyediaan alat penilaian pemrosesan, dan penggunaan hasil penilaian. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan cara. Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah kaidah penilaian yang tidak selalu bergantung pada jumlah soalan yang diberikan atau penilaian bertujuan untuk menentukan kedudukan hasil pembelajaran yang dicapai berdasarkan norma kelas. Pelajar terbesar di kelasnya adalah pelajar yang mempunyai kedudukan tertinggi di kelasnya.

Walaupun PAP adalah kaedah penilaian, di mana nilai yang diperoleh oleh pelajar bergantung pada sejauh mana matlamat yang dicerminkan dalam soalan ujian dapat dikuasai oleh pelajar. Skor tertinggi adalah nilai sebenar berdasarkan bilangan soalan ujian yang dijawab dengan betul oleh pelajar.

Pendekatan PAN dan PAP boleh dijadikan rujukan untuk menilai dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kebolehan lain yang perlu dikuasai oleh guru dalam aktiviti pembelajaran adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan.

Ujian bertulis yang banyak digunakan oleh guru adalah benar atau salah pelbagai, pilihan ganda, jodoh, lengkap, dan jawapan pendek. Ujian lisan adalah soalan ujian yang diajukan dalam bentuk soalan lisan dan dijawab secara langsung oleh pelajar secara lisan. Sedangkan tes perbuatan adalah tes yang dilakukan atau memperagakan bahan yang diajar seperti mata pelajaran seni, kemahiran, sukan, komputer, dan lain-lain.

Perkara yang perlu dipertimbangkan dalam penggunaan hasil pembelajaran yaitu kegiatan remedial dan perbaikan terhadap program pembelajaran. Hal-hal tersebut mengacu pada aktivitas pengembangan pembelajaran yang digunakan sebagai petunjuk kemampuan guru untuk memproses dan menggunakan hasil pembelajaran. Maka menurut Lie (2012:150), kegiatan tersebut meliputi:

- 1) Aktivita remidial, yaitu menambah waktu pelajaran, mengadakan ujian, dan memberikan masa khas untuk bimbingan pelajar.
- 2) Kegiatan untuk meningkatkan program pembelajaran, baik dalam program semester dan program unit pelajaran atau rancangan pelaksanaan pembelajaran, yaitu mengangkut berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru yaitu tahapan atau program seorang guru di dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk membimbing peserta didik baik secara lisan maupun tulisan, hingga aspek lain yang perlu disempurnakan.

### **2.1.2. Pengertian Budaya Organisasi**

Setiap organisasi ataupun perusahaan tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang terjalin. Budaya yang kuat memberikan kestabilan bagi setiap organisasi ini, tetapi bagi beberapa organisasi, budaya yang kuat dapat menjadi halangan untuk berubah. Menurut Robbins (2006:721), budaya organisasi sebagai sistem yang dipegang oleh ahli yang membezakan organisasi dengan organisasi lain. Sementara itu, menurut Sutrisno (2010: 2), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, kepercayaan, andaian, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan untuk tingkah laku dan penyelesaian masalah. - Masalah organisasi.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahawa budaya organisasi adalah kepercayaan terhadap nilai organisasi yang membezakannya dengan organisasi lain. Anggota organisasi bersetuju dan mengikuti sebagai panduan untuk tingkah laku dan menyelesaikan masalah organisasi.

#### **2.1.2.1. Manfaat Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menguruskan perusahaan salah satunya yaitu memberi manfaat sebagai berikut :

1. Memudahkan penyelarasan aktiviti dalam organisasi
2. Memudahkan / menjimatkan komunikasi antara individu atau anggota, kerana sikap dan kebersamaan dalam menerapkan nilai-nilai yang ada.

3. Pembentukan hubungan dan kerjasama yang harmoni antara pekerja, agar motivasi kerja meningkat

4. Melancarkan aktiviti organisasi, meningkatkan prestasi / keberkesanan organisasi.

5. Membuat setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (2006) dalam Sutrisno (2010:28), sebagai berikut:

1. Mengatasi peranan yang membezakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peranan yang berbeza sehingga perlu mempunyai akar budaya yang kuat dalam sistem dan aktiviti yang ada di dalam organisasi.
2. Mewujudkan rasa jati diri bagi anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anda akan merasa seperti mempunyai identiti yang menjadi ciri utama organisasi.
3. Mengutamakan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil

#### **2.1.2. 2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001: 264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh luar yang luas. Termasuk faktor-faktor yang tidak dapat dikawal oleh organisasi atau tidak dapat dikendalikan sedikit.
2. Pengaruh nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Kepercayaan dan nilai dominan masyarakat luas adalah, misalnya, kesopanan dan kebersihan.
3. Faktor khusus organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan persekitarannya. Dalam mengatasi masalah luaran dan dalaman, organisasi akan mendapat penyelesaian yang berjaya. Kejayaan mengatasi masalah ini adalah asas pertumbuhan budaya organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Mckenna (2005) adalah seperti berikut :

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia

Hubungan manusia-manusia adalah kepercayaan setiap anggota bahawa mereka diterima dengan betul dengan cara yang betul dalam organisasi.

- b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan kerja yang telah ditentukan untuk mencapai kompetensi maksimum.

c. Penampilan karyawan

Penampilan pekerja adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lain, seperti kesesuaian pakaian dan penampilan.

Indikator budaya organisasi menurut (Wibowo, 2016) adalah sebagai berikut :

a. Individual Initiative (Inisiatif Peseorangan)

Yaitu tahap tanggungjawab, kebebasan dan kebebasan yang dimiliki oleh individu tersebut.

b. Risk Tolerance (Toleransi Terhadap Resiko)

Yaitu tahap di mana pekerja digalakkan untuk mengambil risiko, bersikap agresif dan berinovatif

c. Control (Pengawasan)

Yaitu bilangan peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk memerhatikan dan memantau tingkah laku kerjanya

d. Management Support (Dukungan Manajemen)

Yaitu tingkay dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahanny

e. Communication Pattern (Pola Komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi orgnisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

### **2.1.3. Pengertian Komunikasi**

Kata komunikasi berasal dari bahasa Latin "communis" atau "communicatus" yang mempunyai makna "untuk berkongsi" atau untuk bersama, yaitu perniagaan yang mempunyai tujuan kebersamaan atau makna yang sama.

Menurut Guffey dalam Solihin (2009: 170), komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang merangkumi maklumat dan makna dari seseorang atau kumpulan yang disebut sebagai pengirim pesan kepada pihak lain yang menerima pesan tersebut. Sementara itu, menurut Himstreet Baty dalam Purwanto (2006: 3), mengatakan bahawa komunikasi adalah proses pertukaran maklumat antara individu melalui sistem yang umum (umum), baik dengan simbol, isyarat, serta tingkah laku atau tindakan.

Berdasarkan pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahawa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada

komunikator (penerima pesan) menggunakan simbol, isyarat dan tingkah laku atau tindakan.

Sedangkan menurut Berlo dalam Dewi (2007:4), unsur komunikasi terdiri dari beberapa tahap antara lain sebagai berikut :

1. Sumber, bisa terdiri dari satu orang atau kelompok dan sering disebut sebagai komunikator
2. Pesan, sesuatu pengetahuan yang disampaikan pengirim kepada penerima
3. Saluran dan media, terdiri atas komunikasi lisan, tertulis dan elektronik. Sedangkan media yang dimaksud adalah sarana yang digunakan untuk memindahkan pesan dari pengirim ke penerima.
4. Penerima, yaitu pihak yang menjadi sasaran pesan yang dihantar oleh pengirim
5. Maklum balas, yaitu respons yang baik adalah tindak balas atau reaksi yang diberikan oleh penerima
6. Kesan, yang merupakan perbezaan antara apa yang difikirkan, dirasakan oleh penerima, sebelum dan selepas menerima pesan
7. Persekitaran, keadaan faktor-faktor tertentu yang boleh mempengaruhi perjalanan komunikasi. Lingkungan dapat berupa :
  1. Persekitaran fizikal, misalnya lokasi dan jarak geografi
  2. Persekitaran sosiobudaya, misalnya bahasa dan adat istiadat
  3. Persekitaran psikologi, misalnya pertimbangan psikologi
  4. Dimensi masa, misalnya musim

Menurut Sule dan Kurniawan (2005:299), menyatakan bentuk komunikasi dalam organisasi, yaitu Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara seseorang dengan orang lain dalam organisasi. Komunikasi interpersonal dilakukan antara individu dalam satu bagian, antara bagian dalam organisasi, antara bawahan, antara pemimpin, dan juga antara pemimpin dan bawahan. Terdapat dua bentuk komunikasi dalam komunikasi yaitu komunikasi lisan dan tulisan.

1. Komunikasi lisan adalah komunikasi yang dibuat oleh satu orang ke orang lain melalui penggunaan mulut atau secara lisan di mana orang lain dapat secara langsung menerima pesan dengan pelbagai faktor yang mempengaruhi, baik dari situasi persekitaran kerja, emosi antara pihak yang berkomunikasi, serta pelbagai perkara yang berkaitan semasa komunikasi lisan dijalankan.
2. 2. Komunikasi bertulis adalah komunikasi yang dibuat oleh seseorang kepada orang lain melalui orang tengah dalam bentuk sesuatu yang dapat menyampaikan pesanan pengirim kepada penerima pesan sehingga maksud pesan dapat diterima dengan mudah. Komunikasi bertulis biasanya dilakukan untuk memperkuat komunikasi lisan, atau untuk memperbaiki sesuatu, atau ketika seseorang tidak terbiasa menggunakan komunikasi lisan atau langsung sebagai cara menyampaikan pesan.

Sedangkan menurut Dewi (2007:7), komunikasi ada dua bentuk, yaitu :

1. Komunikasi nonverbal, yang merupakan kumpulan tanda, gerak isyarat, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang membolehkan seseorang berkomunikasi tanpa kata-kata.. Ujung kontinum kebalikan dari media dan teknologi komunikasi yang maju dan yang sebenarnya adalah komunikasi nonverbal. Meskipun komunikasi

verbal dinilai penting, komunikasi nonverbal semakin diperhatikan dalam studi komunikasi. Dikatakan bahwa setiap pergerakan badan mempunyai makna dan tidak ada pergerakan yang secara kebetulan. Dua perkara terpenting yang disampaikan oleh bahasa badan adalah:

- 1) Sejauh mana individu menyukai orang lain dan berminat dengan pandangan mereka
  - 2) Status relatif yang dirasakan antara pengirim dan penerima
2. Komunikasi verbal adalah bentuk komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan perniagaan yang disampaikan secara lisan atau bertulis menggunakan bahasa. Bahasa didefinisikan sebagai sekumpulan kata yang tersusun sehingga menjadi ayat yang mengandung makna. Bentuk komunikasi lisan dapat dibahagikan kepada dua, yaitu:
- 1) Berbicara dan menulis, dalam menyampaikan pesan berbicara pada umumnya lebih disukai daripada menulis karena lebih nyaman dan praktis. Namun, orang yang terlibat dalam dunia bisnis cenderung lebih suka memperoleh atau mendapatkan informasi daripada menyampaikannya. Untuk itu keterampilan mendengar dan membaca sangat diperlukan.
  - 2) Mendengar dan membaca, komunikasi yang berkesan adalah komunikasi yang berlaku dari dua arah. Walau bagaimanapun, orang yang terlibat dalam dunia perniagaan cenderung memilih untuk memperoleh atau memperoleh maklumat daripada menyampaikannya. Atas sebab ini, kemahiran mendengar dan membaca sangat diperlukan.

Menurut pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahawa proses komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang terdiri dari: tahapan-tahapan yakni adanya pembicaraan, hal yang dibicarakan, media untuk penyampaian pesan, penerima pesan dan adanya umpan balik agar informasi yang dikirim dapat diterima.

### **2.1.3.1 Manfaat Komunikasi**

Komunikasi bisa terjadi dalam berbagai macam bentuk misalnya percakapan melalui telepon, mendengarkan radio, tatap muka langsung, memo, dan lain sebagainya. Peranan paling dasar dari komunikasi dalam organisasi adalah mengatur / mengawal, memberitahu, berinteraksi secara sosial, serta menyatakan dan memotivasi. Komunikasi memberikan faedah termasuk:

1. Memupuk dan membina kepercayaan
2. Mencegah atau menyelesaikan masalah
3. Berikan kejelasan dan arahan
4. Menjalin hubungan yang lebih baik
5. Meningkatkan produktivitas
6. Meningkatkan kerja berpasukan

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Proses komunikasi adalah perkara terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan kesan atau kesan positif dan negatif. Seorang komunikator boleh dikatakan sebagai komunikator yang baik sekiranya komunikator dapat memahami maklumat atau pesan yang disampaikan oleh komunikator dan memberikan maklum balas sesuai dengan harapan komunikator. Proses komunikasi ini bertujuan untuk mewujudkan komunikasi yang berkesan, yaitu komunikasi yang sesuai dengan objektifnya. Namun, tidak semua proses komunikasi berjalan seperti yang diharapkan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

#### **1. Pengetahuan**

Tahap pengetahuan seseorang adalah faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah sekiranya dia mempunyai pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang mempunyai pengetahuan yang tinggi, dia akan lebih mudah memilih perkataan (diksi) untuk menyampaikan maklumat secara lisan dan bukan lisan kepada komunikator. Ini juga berlaku untuk komunikator. Seorang komunikator dapat bertindak balas atau mentafsirkan maklumat yang diberikan oleh komunikator dengan baik sekiranya dia mempunyai pengetahuan. Sebagai contoh, seorang akademik tidak boleh menggunakan kata-kata intelektual jika dia menghadapi seseorang yang pendidikannya lebih rendah daripada dia.

## 2. Pertumbuhan manusia

Pertumbuhan boleh mempengaruhi pemikiran manusia. Bagaimana komunikator bertindak balas terhadap maklumat yang diberikan oleh komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan maklumat kepada komunikator. Setiap orang mempunyai cara tersendiri untuk menyampaikan maklumat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## 3. Kemahiran penguasaan bahasa

Kemahiran berbahasa ini adalah salah satu faktor yang berkait rapat dengan pertumbuhan. Contohnya, jika kita berurusan dengan remaja, lebih baik kita mengetahui bahasa yang digunakan dalam kehidupan seharian mereka atau disebut slanga. Dengan demikian kita dapat mewujudkan komunikasi yang baik.

## 4. Persepsi

Persepsi adalah cara seseorang untuk menerangkan atau menafsirkan maklumat yang diolah menjadi pandangan. Pembentukan persepsi ini berlaku berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia tentang suatu rangsangan atau rangsangan boleh mempunyai pandangan yang berbeza. Selain menjadi pengaruh yang baik, persepsi juga dapat menjadi penghalang komunikasi.

## 5. Peranan dan hubungan

Peranan dan hubungan mempunyai pengaruh terhadap proses komunikasi bergantung pada bahan atau masalah yang akan dibincangkan, termasuk bagaimana menyampaikan maklumat atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan rapat dengan komunikan akan mempunyai komunikasi formal.

## 6. Lingkungan

Tempat interaksi mempunyai pengaruh terhadap komunikasi. Persekitaran yang selesa dan kondusif biasanya dapat memberi kesan yang baik terhadap proses komunikasi.

## 7. Nilai dan budaya / adat istiadat

Nilai dan budaya / adat menjadi cermin mata yang dijadikan penanda aras komunikasi (sesuai atau tidak sesuai) sehingga komunikasi terjalin dengan baik. Sebelum bercakap dengan orang lain, lebih baik mengetahui latar belakang budaya / adat mereka.

## 8. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi peristiwa tertentu. Emosi kadangkala tidak dapat dikawal oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri, bahkan emosi dapat menjadi halangan

### **2.1.3.3. Indikator dalam Komunikasi**

Dalam memahami komunikasi, maka kita mesti mengetahui apakah petunjuk dalam mencapai komunikasi yang berkesan. Terdapat empat petunjuk untuk komunikasi yang berkesan, termasuk:

1. Pemahaman, adalah kemampuan untuk memahami pesan dengan teliti seperti yang disampaikan oleh komunikator. Dalam kes ini, komunikan dikatakan berkesan sekiranya dapat memahami dengan betul. Manakala komunikator dikatakan berkesan sekiranya berjaya menyampaikan pesan dengan teliti.

2. Kesukaan, Sekiranya proses komunikasi tidak hanya berjaya dalam menyampaikan maklumat, ia juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi bukan hanya transaksi pesanan, tetapi juga bertujuan untuk interaksi yang menyenangkan antara satu sama lain untuk mengeratkan hubungan sesama manusia.

3. Pengaruh terhadap sikap, jika seorang komunikan setelah menerima pesan maka sikapnya berubah mengikut makna pesan. Perbuatan mempengaruhi orang lain adalah sebahagian daripada kehidupan seharian di pejabat. Dalam banyak situasi, kita cuba mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha membuat orang lain berkelakuan positif seperti yang kita mahukan.

4. Perhubungan yang diperbaiki, Itu dalam proses komunikasi yang berkesan secara tidak sengaja meningkatkan tahap hubungan interpersonal. Di pejabat, komunikasi sering berlaku bukan untuk menyampaikan maklumat atau mempengaruhi sikap

sahaja, tetapi kadang-kadang ada maksud tersirat sebaliknya, yaitu untuk mengeratkan hubungan baik.

#### **2.1.4 Pengertian Kompetensi Guru**

Guru mempunyai peranan dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk keperibadian anak-anak, untuk mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta untuk kesejahteraan masyarakat, kemajuan negara, dan negara. Keupayaan pelajar memahami dan memahami bahan yang disampaikan bergantung kepada kemampuan dan kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran.

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, tingkah laku, dan kemahiran yang mesti dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Terdapat empat kompetensi yang mesti dimiliki oleh seorang guru, yaitu, kompetensi pedagogi, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Cara meningkatkan empat kompetensi yang mesti dimiliki oleh guru dapat dilakukan dengan cara latihan, penyelidikan tindakan bilik darjah dan menggunakan sumber pembelajaran yang ada.

Menurut Agung (2007:35), kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Sedangkan menurut Mustafah (2012:27), kompetensi guru adalah perpaduan antara kemampuan

personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman, terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Menurut Charles (1994 dalam Mulyasa, 2007: 25) kompetensi adalah tingkah laku yang rasional untuk mencapai tujuan yang diperlukan sesuai dengan keadaan yang diharapkan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka Kompetensi guru adalah kemampuan pribadi yang membentuk kompetensi standard profesion guru yang merangkumi penguasaan material, pemahaman pelajar, pembelajaran pendidikan, pengembangan diri dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utama mereka.

#### **2.1.4.1. Peranan Kompetensi guru**

Suparno (2003: 47-53) menjabarkan tiga kompetensi guru yang harus dimiliki dan selalu dikembangkan oleh guru agar dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal. Tiga kompetensi tersebut, yaitu :

- a. Kemampuan Kepribadian.

Upaya ini lebih kepada identitas guru sebagai seorang yang baik, bertanggungjawab, terbuka dan terus belajar untuk terus maju. Atas sebab ini, perkara yang mesti ditekankan kepada guru adalah iman dan moral, aktualisasi diri yang tinggi sebagai bentuk tanggungjawab, disiplin dan kesediaan untuk terus mengembangkan pengetahuan mereka..

#### b. Kemampuan Bidang Studi.

Upaya ini merangkum memahami ciri dan kandungan bahan pengajaran, menguasai konsep, mengenal metodologi sains, memahami konteks sains yang diajar dan kaitannya dengan sains lain dan juga masyarakat. Atas sebab ini, guru dikehendaki: menguasai bahan yang menjadi tugas mereka, memahami kaedah sains berfungsi dan memahami konteks sains dengan keadaan semasa.

#### c. Kompetensi dalam Pembelajaran dan Pendidikan.

Upaya ini merangkumi pemahaman tentang sifat, ciri-ciri pelajar dan perkembangan mereka, memahami konsep pendidikan, menguasai kaedah pengajaran, dan menguasai penilaian sehingga dapat meningkatkan kemampuan pelajar. Untuk menjadi kompeten dalam hal ini, guru mesti mengenali pelajar, menguasai teori pendidikan dan menguasai berbagai model pembelajaran dan teknik penilaian pembelajaran.

#### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru**

Dalam menjalankan kompetensi, guru berusaha mempersiapkan diri sebelum mengajar peserta didiknya, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi ini. Zwell (2000: 56), mengungkapkan bahawa terdapat beberapa faktor yang boleh mempengaruhi kompetensi seseorang. Keyakinan dan nilai-nilai : keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

1. Kemahiran: dengan meningkatkan kemahiran, individu akan meningkatkan kemahiran mereka dalam kompetensi.
2. Pengalaman: kepakaran banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Antaranya ialah pengalaman dalam organisasi, berkomunikasi dengan kumpulan, menyelesaikan masalah.
3. Ciri keperibadian: keperibadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat diubah. Keperibadian seseorang boleh berubah sepanjang masa.
4. Motivasi: dengan memberikan dorongan, penghargaan terhadap kerja orang bawahan, memberi pengiktirafan dan latihan individu dari atasan dapat memberi pengaruh positif terhadap motivasi orang bawahan.
5. Isu Emosi: halangan emosi dapat mengehadkan penguasaan kompetensi. Takut melakukan kesalahan, merasa malu, merasa tidak diingini atau tidak dimiliki, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan autoriti boleh mempengaruhi kemahiran komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan pengurus. Orang mungkin sukar mendengar orang lain jika mereka tidak merasa didengar.
6. Kompetensi intelektual: kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.
7. Budaya Organisasi: budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam aktiviti berikut: Proses pengambilan dan pemilihan pekerja, sistem ganjaran, amalan membuat keputusan, kebiasaan dan prosedur falsafah

organisasi (misi-visi, dan nilai organisasi), komitmen untuk latihan dan pembangunan, proses organisasi. Selain faktor di atas faktor lain menurut Hamalik (2011:43), yang mempengaruhi kompetensi guru tersebut adalah :

- 1) Masih ramai guru yang tidak mengikuti sepenuhnya profesion mereka. Ini disebabkan oleh fakta bahawa banyak guru bekerja di luar waktu kerja mereka untuk memenuhi keperluan kehidupan seharian sehingga tidak ada masa untuk membaca dan menulis untuk memperbaiki diri.
- 2) Tidak ada standard profesional guru seperti yang dituntut di negara maju.
- 3) Mungkin kerana wujudnya universiti swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya secara mahir tanpa mengambil output kemudian di lapangan, menyebabkan guru tidak patuh kepada etika profesion keguruan.
- 4) Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualiti diri kerana guru tidak perlu membuat penelitian seperti yang diterapkan kepada dosen di universiti.

Maka dengan demikian penulis dapat menyimpulkan faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki, keterampilan, pengalaman, motivasi, isu emosional dan kemampuan intelektualnya serta budaya organisasinya.

### **2.1.4.3. Indikator Kompetensi Guru**

Kompetensi guru yang benar dianggap mempunyai nilai yang baik untuk kesuksesan guru dalam kerjanya. Menurut Permendiknas No. 16 tahun 2007 dengan penguasaan standard kompetensi ini oleh guru, maka orang yang berkenaan akan dapat:

1. Melakukan tugas atau pekerjaan.
2. Susunnya agar kerja dapat dijalankan.
3. Lakukan apa yang mesti dilakukan sekiranya berlaku sesuatu yang berbeza dengan rancangan asal.
4. Menggunakan kemampuan mereka untuk menyelesaikan masalah atau menjalankan tugas dengan keadaan yang berbeza.
5. Menyesuaikan kemampuan yang dimiliki ketika bekerja dalam keadaan dan persekitaran yang berbeza.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan menilai pelajar dalam pendidikan awal kanak-kanak melalui pendidikan formal, pendidikan asas, dan pendidikan menengah.

Guru harus memiliki sikap integritas profesional, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005, pasal 2 ayat (1) bahwa untuk meningkatkan martabat dan perasaan guru sebagai agen pembelajaran, fungsinya

adalah meningkatkan kualiti pendidikan kebangsaan. Yang dimaksudkan oleh guru sebagai agen pembelajaran, adalah peranan guru, antara lain, sebagai fasilitator, motivator, jurutera pembelajaran, dan inspirasi untuk belajar bagi pelajar.

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesional. Keempat-empat kompetensi tersebut dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Kompetensi Pedagogik Guru, yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh guru berkenaan dengan ciri-ciri pelajar yang dilihat dari pelbagai aspek seperti moral, emosi, dan intelektual. Ini menunjukkan bahawa seorang guru mesti dapat menguasai teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran, kerana pelajar mempunyai watak, sifat, dan minat yang berbeza. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus dapat mengembangkan kurikulum di tingkat setiap unit pendidikan dan disesuaikan dengan keperluan setempat.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berkenaan dengan aspek pedagogi, yaitu:

- 1) Penguasaan ciri-ciri pelajar dari aspek fizikal, moral, sosial, budaya, emosi dan intelektual.
- 2) Penguasaan teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran pembelajaran.
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang berkaitan dengan bidang pembangunan yang diajar.

- 4) Mengajukan aktiviti pembangunan pendidikan. Manfaatkan teknologi maklumat dan komunikasi untuk kepentingan mengatur aktiviti pembangunan pendidikan.
- 5) Memudahkan pengembangan potensi pelajar untuk merealisasikan pelbagai potensi mereka.
- 6) Berkomunikasi secara berkesan, empati, dan sopan dengan pelajar. Melakukan penilaian dan penilaian proses dan hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran.
- 7) Mengambil tindakan reflektif demi pembelajaran.

## 2. Kompetensi Personalitas Guru.

Pelaksanaan tugas sebagai seorang guru mesti disokong oleh rasa bangga dengan tugas yang diamanahkan kepadanya untuk mempersiapkan generasi berkualiti masa depan negara. Walaupun menghadapi banyak cabaran dan rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas, mereka harus tetap kuat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Guru mesti mempunyai kebolehan yang berkaitan dengan kestabilan dan integriti keperibadian guru. Aspek kompetensi keperibadian adalah: Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan budaya nasional Indonesia.

1. Hadirkan diri anda sebagai orang yang jujur, mulia, dan teladan bagi pelajar dan masyarakat.

2. Hadirkan diri anda sebagai seorang yang tabah, stabil, matang, bijak dan berwibawa. Menunjukkan etika kerja, tanggungjawab tinggi, bangga menjadi seorang guru, dan keyakinan diri.

### 3. Kompetensi sosial guru

Guru di mata masyarakat dan sistem adalah model yang perlu ditiru dan menjadi model dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu mempunyai kemahiran sosial dengan masyarakat, untuk melaksanakan proses pembelajaran yang berkesan. Kemahiran sosial merangkumi kemampuan guru untuk berkomunikasi, bekerjasama, bergaul, bersimpati, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria prestasi guru yang berkaitan dengan kompetensi sosial yang mesti dilaksanakan adalah:

- 1) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

#### 4. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang mesti dimiliki oleh guru dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran. Penyediaan bahan sendiri dicoba dengan mencari maklumat melalui pelbagai sumber seperti membaca buku-buku terkini, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terkini mengenai bahan yang dibentangkan. Kompetensi atau kemampuan keperibadian adalah kemampuan yang mesti dimiliki oleh guru berkenaan dengan aspek kompetensi profesional.

- 1) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber bahan yang tidak pernah kering dalam menguruskan proses pembelajaran.
- 2) Dalam menjalankan proses pembelajaran, aktiviti pelajar mesti sentiasa dibuat dan dijalankan secara berterusan dengan menggunakan kaedah dan strategi pengajaran yang sesuai.
- 3) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, guru mesti memperhatikan prinsip didaktik kaedah sebagai sains guru.
- 4) Dari segi penilaian, secara teori dan praktik, guru mesti dapat melaksanakan sesuai dengan objektif yang ingin diukurnya.

Diharapkan juga guru dapat menyusun barang dengan betul, agar ujian yang digunakan dapat memotivasikan pelajar untuk belajar. Kebolehan yang harus dimiliki oleh guru dalam proses pembelajaran dapat diperhatikan dari aspek profesional, yaitu:

1. Menguasai bahan, struktur, konsep dan pemikiran saintifik yang menyokong mata pelajaran yang diajar.
2. Menguasai Standard Kompetensi dan Kompetensi Asas mata pelajaran / bidang pengembangan yang diajar.
3. Mengembangkan isi pelajaran yang diajar.
4. Menggunakan teknologi maklumat dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Oleh itu, dari petunjuk kompetensi guru di atas, dapat disimpulkan bahawa untuk memiliki sikap integriti profesional, guru perlu mempunyai kompetensi pedagogi, peribadi, sosial dan profesional untuk melaksanakan tugas utama mereka membimbing, mendidik, menilai dan mengarahkan pelajar mereka.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penyelidikan sebelumnya adalah penyelidikan yang telah dilakukan oleh pihak lain, yang merangkumi lebih awal dan mempunyai objektif yang sama seperti yang dinyatakan dalam tajuk kajian. Berikut adalah penyelidikan sebelumnya.

**TABEL 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul, Instansi dan Tahun Penelitain	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ade	Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (PERSERO) cabang pematangsiantar. Skripsi. STIE Sultan Agung Pematangsiantar. 2013	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Variabel Terikat: Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan hasil regresi $\hat{Y}=6,6+0,66X$
2	Gusriandri	Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Jendral Pajak Pratama Kantor Pelayanan Pajak Serang Skripsi. Universitas Serang Raya. Kota Serang. 2012	Variabel Bebas: Iklim Komunikasi organisasi Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Iklim Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil regresi $\hat{Y}=8,298+1,068X$
3	Januari	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta Al	Variabel Bebas: Motivasi, disiplin	Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja

		WASHLIYAH 67 Pematangsiantar. Skripsi. STIE Sultan Agung Pematangsiantar 2015	Variabel Terikat: Kinerja Guru	guru di buktikan dengan hasil $\hat{Y}=7,128+0,450X_1+$ $0,320X_2$
4	Simatupang	Pengaruh pelatihan, motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA sultan Agung Pematangsiantar. Tesis. Universitas HKBP Nomensen Pematangsiantar 2014	Variabel Bebas: Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi  Variabel Terikat: Kinerja Guru	Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja Guru dibuktikan dengan hasil regresi $\hat{Y}=8,542+1,99X_1+1,$ $223X_2+1,193X_3$
5	Chandra	Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Perguruan Kristen <i>i-Learning</i> Pematangsiantar. Skripsi. STIE Sultan Agung Pematangsiantar, 2013	Variabel Bebas: Kompetensi  Variabel Terikat: Kinerja Guru	Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Dibuktikan dengan hasil regresi $\hat{Y}=10,194+0,536X$

Sumber: beberapa karya ilmiah

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah aktiviti penyelidikan dari perencanaan, pelaksanaan hingga penyelesaian dalam bentuk kerangka pemikiran yang mengarah ke satu tujuan, yaitu memberikan jawapan atas pernyataan dari perumusan masalah. Adapun kerangka konsep dari penelitian ini :

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Guru yang melakukan inovasi pembelajaran akan selalu melakukan perbaikan terhadap metode dan materinya, maka setiap merencanakan pembelajaran guru akan mempersiapkan bahan ajar sesuai dengan apa yang diajarkannya. Dalam melaksanakan pembelajaran dengan materi yang sudah disusun, guru akan menampilkan dengan baik sesuai dengan materi dan metodenya, sehingga akan terlihat hasil yang lebih baik dan akan mengarah kepada kinerjanya, maka dapat diduga budaya organisasi yang baik berpengaruh terhadap kinerjanya.

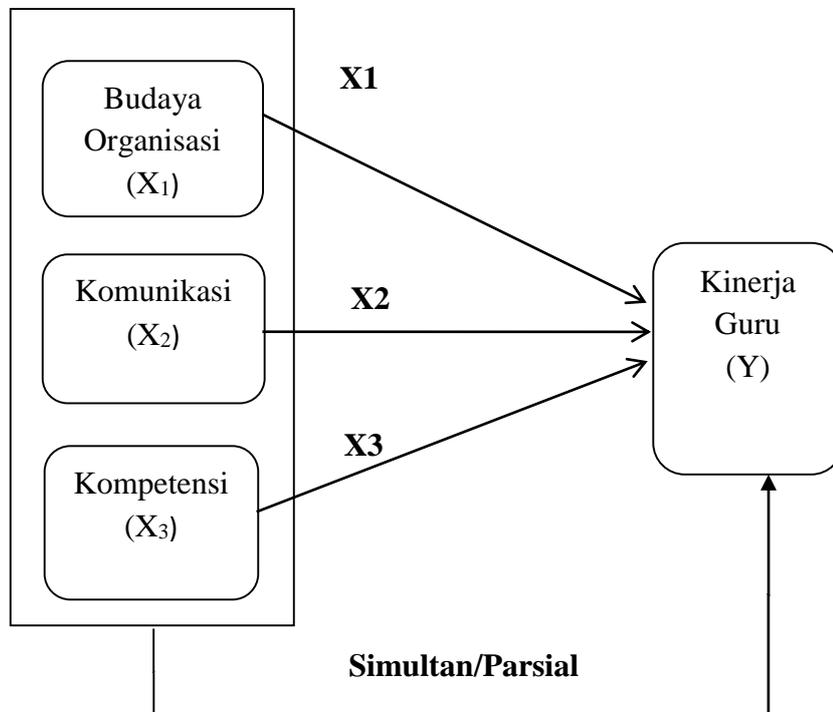
b. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja guru

Dalam pembelajaran komunikasi, terdapat interaksi edukatif yang berlaku dalam bentuk pertukaran pesan yang tidak lain adalah bahan pembelajaran. Guru yang dapat berkomunikasi dengan baik dengan pelajar dan rakan sekerja tentu akan menyampaikan materinya dengan menggunakan komunikasi yang tepat dan mudah dimengerti. Komunikasi yang demikian akan mengarah pada kinerjanya, maka dapat diduga komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kinerjanya.

### c. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru

Guru diharapkan mempunyai kelayakan dan kompetensi akademik dalam pembelajaran. Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, kemahiran, dan tingkah laku yang harus dimiliki, diinternalisasi, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Standard Kelayakan Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan bahawa guru mempunyai empat kompetensi asas, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengurus pembelajaran, (2) kompetensi profesional, yaitu kemampuan menguasai bahan pembelajaran yang diperoleh secara luas dan mendalam melalui pendidikan profesional, (3) kompetensi kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bersosialisasi dengan berkesan, dan (4) kompetensi keperibadian, yaitu keperibadian yang stabil dan stabil. Dengan mempunyai kecakapan yang baik, tentunya guru akan memberikan pengetahuan yang sangat baik. Kompetensi yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik. Oleh itu, dapat diandaikan bahawa kompetensi guru mempunyai kesan terhadap prestasinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawapan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dan akan diterima sekiranya terbukti benar melalui penelitian. Ia dikatakan bersifat sementara kerana jawapan yang diberikan berdasarkan teori dan belum menggunakan fakta. Oleh itu, setiap kajian yang dilakukan mempunyai hipotesis atau jawapan sementara untuk penyelidikan lebih lanjut untuk membuktikan sama ada hipotesis itu benar atau tidak.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> = Budaya Organisasi Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

H<sub>2</sub> = Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

H<sub>3</sub> = Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

H<sub>4</sub> = Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan penelitian**

Pendekatan dalam kajian ini adalah penyelidikan tinjauan dengan pendekatan kuantitatif untuk menentukan kewujudan masalah, besarnya masalah, sejauh mana masalah dan kepentingan masalah. Penyelidikan tinjauan yang dimaksudkan adalah untuk menjelaskan hubungan kausal dan menguji hipotesis. Kerlinger mengatakan bahawa penyelidikan tinjauan adalah penyelidikan yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dikaji adalah data sampel yang diambil dari populasi itu, sehingga terjadinya kejadian, taburan dan hubungan antara pemboleh ubah sosiologi dan psikologi. (Riduwan, 2005: 49) Pengumpulan data menggunakan instrumen kajian soal selidik.

Rancangan bentuk kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah:

- a. Rumuskan masalah kajian dan cari tujuan tinjauan. Pengkaji menentukan tajuk yang sesuai dengan masalah yang akan dibincangkan, yaitu "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru Terhadap Prestasi Guru di Sekolah SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun". Pengkaji melakukan tinjauan dan mengunjungi lokasi penelitian dengan tujuan mengetahui lokasi dan membuat pendekatan.
- b. Melakukan observasi seputar lokasi penelitian dan jumlah guru.
- c. Membuat Kuesioner

- d. Pekerjaan lapangan/melakukan penelitian serta dokumentasi.
- e. Pengolahan data.
- f. Analisis data adalah aktivitas yang memerlukan ketepatan dalam menentukan teknik menganalisis data agar sesuai dengan jenis data.
- g. Laporan tersebut adalah hasil dan ringkasan kajian dan cadangan yang diberikan sumber informasi.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun, Jalan Anjangsana No. 83 Huta I Nagori Karang Rejo Kecamatan Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2020 sampai dengan penulisan laporan hasil penelitian selesai.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016: 80) populasi adalah kawasan generalisasi yang terdiri daripada subjek atau objek yang mempunyai kualiti dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh penyelidik untuk dikaji dan kemudian membuat kesimpulan. Populasi dalam kajian ini adalah semua Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yang berjumlah 45 orang guru.

### **3.3.2 Sampel**

Arikunto (2018: 108) Sampel adalah sebahagian atau wakil populasi yang dikaji. Penentuan sampel sangat penting kerana mewakili populasi penyelidikan. Menurut Arikunto (2013) jika jumlah mata pelajaran kurang dari 100, maka semuanya harus diambil, maka jika subjeknya besar, 10-15% atau 20-25% atau lebih dapat diambil. Dalam kajian ini populasi tidak mencapai 100 orang, yaitu hanya 45 orang guru. Oleh itu, keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel atau biasa disebut sebagai penyelidikan populasi. Jadi sampel dalam kajian ini adalah 45 orang guru.

## **3.4 Definisi Operasional**

### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Variabel dalam kajian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas (Bebast variabel)

Adalah bariabel yang mempengaruhi atau menyebabkan, terdiri dari pada:

##### 1) Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Kepercayaan terhadap nilai sekolah membedakannya dengan sekolah lain. Para guru di Sekolah Kejuruan YP Satrya Budi Karang Rejo bersetuju dan mengikutinya sebagai panduan tingkah laku dan menyelesaikan masalah di sekolah mereka.

## 2) Komunikasi ( $X_2$ )

Adalah proses penyampaian maksud dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikator (penerima pesan) menggunakan simbol, isyarat dan tingkah laku atau tindakan.

## 3) Kompetensi Guru ( $X_3$ )

Adalah kemampuan personel yang membentuk kompetensi standard profesion perguruan yang meliputi penguasaan bahan, pemahaman pelajar, pembelajaran pendidikan, pengembangan diri dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utama mereka.

## 2. Variabel Tidak Bebas

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau kesan. Dalam kajian ini, pemboleh ubah bersandar (Y) adalah prestasi guru, yang merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan matlamat institusi pendidikan dengan menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pendidik.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Budaya Organisasi ( $X_1$ ) nilai-nilai yang membimbing sumber manusia untuk menangani masalah luaran dan usaha untuk menyesuaikan integrasi ke dalam syarikat sehingga setiap anggota organisasi mesti memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus berkelakuan atau berkelakuan.	1. Aturan perilaku yang diamati	1. Aturan perilaku dalam acara khusus 2. Aturan perilaku dalam bahasa umum 3. Aturan perilaku dalam melayani masyarakat
	2. Aturan	4. Pelaksanaan tata tertib organisasi 5. Sanksi yang berlaku 6. Teknik dan prosedur bagi pendatang baru
	3. Norma	7. Perilaku pimpinan 8. Perilaku pegawai 9. Standar pekerjaan
	4. Nilai dominan	10. Efektivitas kinerja 11. Efisiensi kinerja 12. Tingkat kehadiran pegawai
	5. Filosofi	13. Keyakinan penerapan kebijakan 14. Penghormatan sesama anggota organisasi 15. Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara objektif

		16. Kepercayaan organisasi
Komunikasi ( $X_2$ ) adalah proses penyampaian pesan yang mencakup di dalamnya informasi dan makna dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan kepada pihak lain yang menerima pesan.	1. Sumber	1. Sikap pimpinan kepada bawahan 2. Memahami kebutuhan bawahan 3. Kemampuan pemimpin saat memimpin kegiatan
	2. Penerima	4. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah 5. Menerima penjelasan instruksi pekerjaan
	3. Pesan	6. Menyampaikan pesan kepada bawahan 7. Memberitahukan pimpinan ketika ada masalah kerja
	4. Saluran	8. Menyampaikan opini pada saat rapat 9. Pemahaman atas tugas yang diberikan.
	5. Umpan balik	10. Atasan menerima opini pegawai 11. Bawahan mengerjakan tugas sesuai perintah
	6. Efek	12. Hubungan kepemimpinan dan bawahan 13. Hubungan dengan rekan sekerja

	7. Lingkungan	<p>14. Bahasa yang digunakan berkomunikasi</p> <p>15. Keadaan psikologis saat berkomunikasi</p> <p>16. Bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi</p>
<p>Kompetensi Guru (<math>X_3</math>) adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan kemahiran yang mesti dimiliki oleh guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.</p>	1. Kompetensi Pedagogik	<p>1. Memahami pelajar</p> <p>2. Memahami prinsip perkembangan kognitif pelajar</p> <p>3. Mengembangkan reka bentuk dan melaksanakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi</p>
	2. Kompetensi Sosial	<p>4. Interaksi guru-peserta didik</p> <p>5. Interaksi guru dengan pimpinan</p> <p>6. Interaksi antar guru</p>
	3. Kompetensi Kepribadian	<p>4. Bertindak sesuai dengan norma agama</p> <p>5. Bertindak sesuai dengan hukum</p> <p>6. Bertindak sesuai dengan kebudayaan</p>
	7. Kompetensi Profesional	<p>8. Menguasai materi yang mendukung mata pelajaran yang diampu</p> <p>9. Menguasai standar kompetensi</p> <p>10. Mengembangkan materi pelajaran</p>

Kinerja Guru (Y) adalah hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan matlamat institusi pendidikan dengan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga kerja pendidik.	1. Perencanaan	1. Mengembangkan silabus 2. Penyusunan rencana 3. Menguasai bahan ajar
	2. Pelaksanaan	4. Pelaksanaan pembelajaran 5. Pengelolaan kelas 6. Proses pembelajaran
	3. Evaluasi	7. Bakat peserta didik 8. Pengolahan hasil evaluasi 9. Penggunaan hasil peserta didik

Sumber: pengolahan data

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 222) instrumen kajian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diperhatikan. Instrumen kajian digunakan untuk mengukur nilai pemboleh ubah yang dikaji. Dalam menjalankan penyelidikan, penyelidik mesti menggunakan alat ukur yang baik, yang disebut sebagai instrumen kajian. Perkara yang perlu diberi perhatian ialah memeriksa kesilapan dan kepercayaan instrumen yang digunakan.

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini bertujuan untuk menghasilkan data yang tepat dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2013: 135) menyatakan bahawa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan

persepsi seseorang atau sekumpulan orang mengenai fenomena sosial". Dalam penyelidikan ini, pengkaji menggunakan soal selidik atau soal selidik dengan skor sebanyak sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Instrumen skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Point</b>
Sangat Baik (SB)	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Kurang Baik	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1

Pengembangan instrumen disusun berdasarkan teori yang telah diuraikan.

**Tabel 3.3**

**kisi-kisi sebagai berikut:**

<b>NO</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
1.	Budaya Organisasi (X1)	1. Aturan perilaku dalam acara khusus 2. Aturan perilaku dalam bahasa umum 3. Aturan perilaku dalam melayani masyarakat	1,2,3	3

		4. Pelaksanaan tata tertib organisasi 5. Sanksi yang berlaku 6. Teknik dan prosedur bagi pendatang baru	4,5,6	3
		7. Perilaku pimpinan 8. Perilaku pegawai 9. Standar pekerjaan	7,8,9	3
		10. Efektivitas kinerja 11. Efisiensi kinerja 12. Tingkat kehadiran pegawai	10,11,12	3
		13. Keyakinan penerapan kebijakan 14. Penghormatan sesama anggota organisasi 15. Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara objektif 16. Kepercayaan organisasi	13,14,15,16	4
2.	Komunikasi	1. Sikap pimpinan kepada bawahan	1,2,3	3

(X2)	2. Memahami kebutuhan bawahan		
	3. Kemampuan pemimpin saat memimpin kegiatan		
	4. Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah	4,5	2
	5. Menerima penjelasan instruksi pekerjaan		
	6. Menyampaikan pesan kepada bawahan	6,7	2
	7. Memberitahukan pimpinan ketika ada masalah kerja		
	8. Menyampaikan opini pada saat rapat	8,9	2
	9. Pemahaman atas tugas yang diberikan.		
	10. Atasan menerima opini pegawai	10,11	2
	11. Bawahan mengerjakan tugas sesuai perintah		
12. Hubungan kepemimpinan dan bawahan	12,13,14,15,16	5	
13. Hubungan dengan rekan sekerja			

		<p>14. Bahasa yang digunakan berkomunikasi</p> <p>15. Keadaan psikologis saat berkomunikasi</p> <p>16. Bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi</p>		
3.	Kompetensi (X3)	<p>1. Memahami peserta didik</p> <p>2. Memahami prinsip perkembangan kognitif pelajar</p> <p>3. Mengembangkan rancang bentuk dan melaksanakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kecakapan</p>	1,2,3	3
		<p>4. Interaksi guru dengan peserta didik</p> <p>5. Interaksi guru dengan kepala sekolah</p> <p>6. Interaksi guru dengan rekan kerja</p>	4,5,6	3
		<p>7. Bertindak sesuai dengan norma agama</p> <p>8. Bertindak sesuai dengan hukum</p>	7,8,9	3

		9. Bertindak sesuai dengan kebudayaan		
		10. Menguasai materi yang mendukung mata pelajaran yang diampu 11. Menguasai standar kompetensi 12. Mengembangkan materi pelajaran	10,11,12	3
3.	Kinerja Guru (Y)	1. Mengembangkan silabus 2. Penyusunan rencana 3. Menguasai bahan ajar	1,2,3	3
		4. Pelaksanaan pembelajaran 5. Pengelolaan kelas 6. Proses pembelajaran	4,5,6	3
		7. Bakat peserta didik 8. Pengolahan hasil evaluasi 9. Penggunaan hasil peserta didik	7,8,9	3

Sumber: pengolahan data

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data, penulis menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

### 3.5.1 Uji Validitas

Sebelum pernyataan digunakan, perlu menguji kesahihan setiap pertanyaan terlebih dahulu. Oleh itu, percubaan pertama kali dilakukan pada uji coba pada kuisisioner yang dibuat.

Untuk mengukur kesahan data soal selidik, ia dilakukan dengan menghubungkan skor setiap item soalan dengan jumlah skor. Korelasi yang terbentuk berdasarkan teknik Product Moment Correlation yang rumusan matematikanya menurut Supranto (2009: 135) adalah

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi

$\sum X$  = Jumlah skor tiap butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$n$  = Jumlah responden

Selanjutnya diuji menggunakan Uji-t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$t_{hitung}$  = Nilai t hitung

$r$  = Koefisien korelasi hasil  $r$  hitung

$n$  = Jumlah responden

Setelah itu dibandingkan dengan tabel distribusi t untuk  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas (*degree of freedom*)  $df = n-1$ . Jika t hitung  $< t$  tabel berarti pertanyaan adalah valid, jika t hitung  $> t$  tabel berarti pertanyaan adalah tidak valid.

Atau jika dengan menggunakan sistem model statistik dalam program SPSS, besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) tiap butir pertanyaan dapat dilihat dari hasil analisis *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS) pada kolom *Corrected items Total correlation*. Menurut Sekaran (2006) Kriteria uji validitas secara singkat, jika korelasi sudah lebih besar 0.3, maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui kebenaran kuesioner yang diberikan kepada responden, artinya apabila dipergunakan berkali-kali dalam suatu kondisi yang sama akan memberikan hasil yang relatif sama atau tingkat variasinya sedikit.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency* dengan Metode Belah Dua (*Split Half*) yang maksudnya adalah instrumen dibagi menjadi dua kelompok yaitu butir-butir instrumen yang bernomor ganjil dan butir instrumen nomor genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap butirnya ditambahkan yang menghasilkan skor total. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan

genap dicari korelasinya. Kemudian koefisien korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Spearm Brown* sebagai berikut (Riduwan, 2008:111):

$$R = \frac{2r\beta}{1+r\beta}$$

R = Reliabilitas internal seluruh instrumen

$r\beta$  = Koefisien korelasi antara belahan instrumen ganjil dan genap

Atau jika dengan menggunakan sistem model statistik dalam program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 20, dimana pengujian realibilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, *Statistical Package for Social Science (SPSS)* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha (G)* > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Sekaran, 2006)

### 3.6 Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013: 142) Soal angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set angket atau pernyataan bertulis responden untuk dijawab. Tujuan penyebaran borang soal selidik ini adalah untuk mendapatkan maklumat mengenai pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan kompetensi guru terhadap prestasi guru.

Pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian, baik data primer maupun data sekunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif dikumpulkan

dengan menggunakan dokumentasi dan wawancara tidak terstruktur baik pada kepala sekolah, guru dan staff pegawai, serta kumpulan pertanyaan yang tersusun dengan tujuan mengumpulkan info dari guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun Pematangsiantar sebagai responden penelitian ini.

Kuesioner didesain dengan pernyataan tertutup dengan penilaian skala *likert* dan disebarakan secara langsung oleh peneliti pada responden dan diberikan waktu bagi responden untuk mengisi kuesioner yang diterimanya. Untuk menjaga kerahasiaan responden, maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri pribadi.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1. Analisis Deskriptif**

Menurut Arikunto (2010: 282), model analisis deskriptif adalah kaidah yang digunakan untuk menerangkan dan menafsirkan data yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah tersebut. Analisis deskriptif dilakukan oleh penyelidik dengan menyebarkan jawaban responden dalam bentuk jadual sehingga dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai jawaban responden.

Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komunikasi, kecakapan guru serta Kinerja Guru pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo. Cara penilaian hasil jawaban kuesioner menggunakan Skala *Likert* yang dibuat dalam bentuk pilihan ganda (*multiple choice*) sebagai berikut:

**Tabel 3.4****Skala Likert**

Skala Likert	Budaya Organisasi (X1)	Komunikasi (X2)	Kompetensi Guru (X3)	Kinerja Guru (Y)
5	Sangat Baik			
4	Baik			
3	Cukup Baik			
2	Kurang Baik Baik			
1	Sangat Tidak Baik			

**3.7.2. Uji Asumsi Klasik****3.7.2.1. Uji Normalitas**

Maksud dari uji normalitas adalah untuk memahami apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti lonceng pada diagram histogram.

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov- Smirnov. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu yaitu:

1. Nilai signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi data adalah normal.

Cara lain untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Rasio skewness* dan *Rasio Kurtosis*. *Rasio* ini dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. *Rasio skewness* dibagi dengan *Standart Error Skewness* sedangkan *Rasio Kurtosis* adalah nilai *Kurtosis* dibagi dengan *Standart Error Kurtosis*. Sebagai pedoman, bila *Rasio Kurtosis* dan *Skewness* berada diantara -2 dan +2, maka distribusi data adalah normal. (Santoso, 2000)

### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Ujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji terdapat atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, masalah multikolinieriti akan dijumpai. Model regresi yang baik tidak boleh menyebabkan masalah multikolinearitas.

Untuk itu dibutuhkan uji multikolinieritas pada variabel bebas yaitu dengan menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF masing-masing variabel lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolinieritas (Santoso, 2000).

### **3.7.2.3 Koefisien Korelasi**

Analisis korelasi atau hubungan adalah kajian bahasan mengenai tahap kedekatan hubungan antara variabel yang dinyatakan oleh koefisien korelasi. Hubungan antara variabel bebas (X) dan pemboleh ubah bersandar (Y) dapat:

- a. Positif, artinya jika variable bebas (X) naik, maka variable terikat (Y) naik.
- b. Negatif, artinya jika variable bebas (X) turun, maka variable terikat (Y) turun.

Derajat hubungan biasanya dinyatakan dengan r, yang disebut dengan koefisien korelasi sampel yang merupakan penduga bagi koefisien populasi. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*.

Rumus mencari Korelasi *Pearson Product Moment* dapat ditunjukkan sebagai berikut (Riduwan, 2010:136) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Jumlah skor variable bebas

Y = jumlah skor variable terikat

n = Jumlah responden

*Korelasi Pearson Moment* dilambangkan dengan  $r$  dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga  $(-1 \leq r \leq +1)$ . Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai  $r$**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

#### 3.7.2.4 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan persentase kontribusi semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus mencari koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

$R^2$  = Nilai koefisien determinasi

$r$  = Nilai koefisien korelasi

### 3.7.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan *SPSS for Windows* agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sudjana, 2016:348})$$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = budaya organisasi sekolah

X<sub>2</sub> = komunikasi

X<sub>3</sub> = kompetensi guru

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi budaya organisasi sekolah

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi komunikasi

b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi kompetensi guru

e = Standar Error

Fungsi dari analisis regresi ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas (X<sub>1</sub>) dan variabel bebas (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini yaitu

### 3.7.2.6 Pengujian Hipotesis

Apabila menguji pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kompetensi Guru) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) maka digunakan Uji F dan Uji t.

Dimana Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap pengujiannya adalah:

1.  $H_0$  jika :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$ , berarti secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2.  $H_a$  jika  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti secara simultan, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai Fhitung dirumuskan sebagai berikut (Riduwan, 2010:140):

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k) - 1}$$

Dimana :

$R^2$  = Jumlah kuadrat regresi

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah responden

Sedangkan Ftabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5 % dengan  $df = n - k - 1$ , sehingga kriteria pengujian adalah :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig.F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig.F < 5\%$  maka  $H_0$  diterima.

Selanjutnya Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Tahap pengujiannya adalah :

- a. Ho jika :  $\beta_1 = 0$ , berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Ho jika :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menghitung thitung dengan rumus:

$$t_{hit} = \frac{\beta_i}{se\beta_i}$$

Dimana :

$\beta_i$  = Koefisien regresi

$se\beta_i$  = Standar error koefisien regresi

Sedangkan ttabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5 % dengan  $df = n-k$ , sehingga kriteria pengujian adalah :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau probabilitas signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak

Apabila diantara variabel –variabel bebas mempunyai nilai thitung yang terbesar, maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi berdiri pada tahun 2003 di Karang Rejo Kecamatan Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo termasuk dalam Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen, Program Keahlian Tata Niaga dan Kompetensi Keahlian Pemasaran.

Yang merupakan pokok-pokok pikiran untuk mendirikan SMK Satrya Budi Karang Rejo adalah :

1. Membangkitkan fikiran masyarakat Simalungun, dan masyarakat luas karena secara biasanya mereka kurang berminat untuk mengikuti pendidikan kejuruan.
2. Untuk menyadarkan masyarakat Simalungun, masyarakat yang lebih luas, pentingnya peranan Pemasaran dalam mempercepat proses pembangunan negara.
3. Jika di kalangan orang Simalungun dan masyarakat luas terdapat beberapa orang yang ingin memasuki pendidikan Kejuruan ( SMK ), maka selalu mengalami kesulitan sebab di kabupaten Simalungun masih jarang sekali SMK yang memiliki Program Keahlian Pemasaran. SMK Pemasaran yang ada pada waktu itu adalah SMK Satrya Budi Perdagangan.
4. Atas dorongan Kepala Sekolah SMP Satrya Budi Karang Rejo pada saat itu Bapak M. Ali Umar Hutabarat, S.Pd.I mengusulkan kepada Pimpinan Perguruan

Satrya Budi Perdagangan Bapak Adnan Djasin untuk mendirikan SMK Satrya Budi Karang Rejo, walaupun saat itu modal sangat minim.

Pada tahun 2014 SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun membuka 2 ( dua ) Kompetensi Keahlian Baru yaitu Teknik Sepeda Motor (TSM ) dan Rekayasa Perangkat Lunak (RPL ). Adapun Visi SMK YP Sarya Budi Karang Rejo adalah “Mewujudkan sekolah sebagai tempat yang menyenangkan untuk terjadinya proses pembelajaran dan pendidikan, wewujudkan dan meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pengabdianya terhadap peserta didik sebagai pusat perhatian dalam pendekatan pembelajaran”. Sementara yang menjadi misi adalah :

1. Mempersiapkan pelajar dengan modal pengetahuan dan berakhlak kuat (berakhlak mulia).
2. Melengkapkan pelajar dengan pengetahuan akademik dan kemahiran hidup yang mencukupi.
3. Mempersiapkan / menyadari pelajar yang mempunyai keperibadian yang kuat untuk dapat bersaing secara sihat dalam menghadapi kehidupan yang semakin kompleks.

#### **4.1.2 Deskripsi Responden**

Telah diketahui sebelumnya bahwa tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Tehnik yang dipakai untuk pengumpulan data adalah dengan pengamatan langsung/*observation* dan penyebaran angket kepada responden yang dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo

Kabupaten Simalungun sebanyak 45 orang. Teknik analisis data penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru antara variabel bebas (X) yaitu terhadap Kinerja Guru variable (Y). Adapun deskripsi responden dapat digambarkan menjadi 3 deskriptif yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, status kepegawaian dan masa kerja seperti penjabaran di bawah ini :

### 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui keadaan umum pekerja yang digunakan sebagai responden dalam penyelidikan di institusi ini, berikut adalah tabulasi data untuk setiap responden. Seperti yang disajikan pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**

#### **Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelami	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	51%
Perempuan	22	49%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data Guru SMK Satrya Budi Karang Rejo

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan guru pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun ada sebanyak 45 orang yang terdiri dari 23 orang (51%) guru yang jenis kelamin laki-laki, sedangkan 22 orang (49%) yang jenis kelamin perempuan. Dalam hal ini guru laki-laki dan guru perempuan esebanding. Hal ini disebabkan dalam rekrutmen, guru tidak didasarkan pada jenis kelamin melainkan pada kemampuan pengalaman mengajar.

## 2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Faktor umur juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi cara kerja seseorang. Demikian juga dengan guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun memiliki usia yang bervariasi, mulai dari usia termuda sampai dengan usia tertua. Untuk lebih jelasnya, seperti yang disajikan pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Perentase
21-30 tahun	7	16%
31-40 tahun	11	24%
41-50 tahun	16	36%
> 50 Tahun	11	24%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data guru SMK Satrya Budi Karang Rejo

Dari tabel 4.2 di atas, tampak bahwa sebagian besar usia responden adalah kelompok usia 21-30 tahun sebanyak 7 orang (16%). Kelompok 31-40 tahun sebanyak 11 orang (24%). Kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang (36%). Kelompok usia > 50 tahun sebanyak 11 orang (24%). Jika dilihat dari usia guru yang paling banyak adalah 41-50 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut guru telah memiliki produktivitas kerja yang cukup tinggi dalam mendidik peserta didik-peserta didiknya.

## 3. Deskriptif Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

Dari 45 orang Guru SMK Satrya Budi Karang Rejo, tingkat pendidikan mayoritas guru sudah sarjana dengan latar belakang disiplin ilmu yang sesuai dengan mata pelajarannya yang diasuh, sesuai dengan tuntutan aturan pemerintah (UU

Guru dan Dosen). Walaupun sudah ada guru yang tingkat pendidikannya sudah Pasca Sarjana, tetapi masih ada yang SMA diharapkan melanjutkan studi lagi ke jenjang berikutnya. Untuk lebih jelasnya, seperti yang disajikan pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	1	2%
D3	8	18%
S1	34	75%
S2	2	5%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data guru SMK Satrya Budi karang Rejo

Berdasarkan tabel 4.3, terlihat bahwa terdapat sebanyak 1 orang (2%) dengan pendidikan terakhir SMA, 34 orang (75%) pendidikan terakhir sarjana strata satu (S1), dan 10 orang (23%) pendidikan terakhir pasca sarjana (S2). Maka responden terbanyak mengisi kuesioner adalah yang pendidikan terakhirnya S1. Hal ini disebabkan guru yang direkrut pada awalnya minimal merupakan lulusan S1 guna meningkatkan kompetensi dan mewujudkan visi dan misi sekolah.

#### **4. Reponden Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status kepegawaian di SMK Satrya Budi karang Rejo diatur oleh Yayasan, yakni berstatus Guru tetap bagi yang sudah memenuhi peraturan dan kebijakan yayasan, dan Guru tetap bagi yang sudah memenuhi peraturan dan kebijakan yayasan, dan Guru tidak tetap. Untuk lebih jelasnya, seperti yang disajikan pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4****Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
Guru Tetap	35	77%
Guru Tidak Tetap	10	23%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data guru SMK Satrya Budi Karang Rejo

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, guru tetap ada sebanyak 35 responden (77%), dan guru tidak tetap ada sebanyak 10 responden (23%). Hal ini disebabkan guru yang direkrut sekolah dan tidak PNS merupakan guru tetap.

**5. Reponden Berdasarkan Masa Kerja**

Untuk melihat ambaran masa kerja guru SMK Satrya Budi Karang Rejo, seperti yang disajikan pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5****Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0-5 tahun	7	16%
6-10 tahun	13	28%
11-15 tahun	9	20%
16-20 tahun	7	16%
> 20 tahun	9	20%
Jumlah	45	100%

Sumber: Data guru SMK Satrya Budi Karang Rejo

Berdasarkan tabel 4.5 maka SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun memiliki guru yang masa kerja 0-5 tahun sebanyak 7 orang (16%), masa kerja 6-10 orang sebanyak 13 orang (28%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang (20%), masa kerja 16-20 (16%) dan diatas 20 tahun sebanyak 9 orang (20%).

Hal ini disebabkan guru yang masa 6-10 tahun memiliki tingkat dan loyalitas yang tinggi sehingga masa kerja akan dapat lebih bertahan lama.

#### **4.1.3 Statistik deskripsi**

Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas antara lain, Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi, Kompetensi Guru dan satu variable dependen yaitu Kinerja Guru yang dibagikan pada 45 responden yang terdiri dari :

- 1) Budaya Organisasi Sekolah terdiri dari 16 pernyataan.
- 2) Komunikasi terdiri dari 16 pernyataan.
- 3) Kompetensi Guru terdiri dari 12 pernyataan.
- 4) Kinerja Guru terdiri dari 9 pernyataan.

#### **1. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi Sekolah**

Dari tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi sekolah oleh guru SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yang meliputi 6 indikator yaitu menjadi penyemangat bagi guru, bersikap positif, mengembangkan kemampuan professional guru, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menetapkan tujuan pembelajaran, mengkomunikasikan visi dan misi. Tanggapan responden tentang variabel tersebut dapat terlihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Sekolah**

	<b>Pernyataan</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>CB</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>	<b>Rata-rata</b>
<b>A.</b>	<b>Aturan perilaku yang Diamati</b>						
1.	Keaktifan guru dalam acara-acara khusus yang dilaksanakan dalam sekolah	20	16	9	0	0	4,2
2.	Keteraturan sesama guru dalam menggunakan bahasa yang baik dalam sekolah	15	19	11	0	0	4,1
3.	Perilaku guru dalam melayani masyarakat	15	22	8	0	0	4,2
<b>B.</b>	<b>Aturan</b>						
4.	Pelaksanaan tata tertib di dalam sekolah	6	18	16	5	0	3,5
5.	Pemberlakuan sanksi yang diberikan apabila guru melanggar tata tertib sekolah	21	14	10	0	0	4,2
6.	Teknik dan prosedur bagi pendatang baru agar dapat mencapai tujuan organisasi	14	22	9	0	0	4,1
<b>C.</b>	<b>Norma</b>						
7.	Perilaku pimpinan anda terhadap seluruh guru	24	14	7	0	0	4,4
8.	Standar perilaku antar sesama guru di dalam sekolah	16	21	8	0	0	4,2
9.	Standar pekerjaan yang dilakukan guru dalam melakukan pekerjaan	18	17	10	0	0	4,2
<b>D.</b>	<b>Nilai Dominan</b>						
10.	Standar efektivitas kinerja anda	18	18	9	0	0	4,2
11.	Standar efisiensi kinerja anda dalam instansi	17	21	7	0	0	4,2
12.	Tingkat kehadiran guru dalam kesehariannya	7	10	25	2	1	3,4
<b>E.</b>	<b>Filosofi</b>						
13.	Keyakinan anda akan kebijakan yang diterapkan oleh sekolah	17	15	13	0	0	4,1
14.	Penghormatan anda terhadap sesama guru	24	9	12	0	0	4,3
15.	Penghargaan anda terhadap ide pimpinan	21	13	11	0	0	4,2

16.	Kepercayaan sekolah terhadap guru	20	14	10	1	0	4,2
-----	-----------------------------------	----	----	----	---	---	-----

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.6, dengan rata-rata maksimum sebesar 4,4 terletak pada perilaku pimpinan terhadap seluruh guru sehingga berdampak pada kinerja guru. Rata-rata minimum sebesar 3,4 terletak pada tingkat kehadiran guru sehari-hari. Mayoritas responden menganggap budaya organisasi sekolah merupakan hal penting dalam menunjang kinerja guru.

Sebagian besar responden menilai Budaya Organisasi Sekolah yang selama ini berjalan di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun sudah baik seperti perilaku kepala sekolah terhadap guru, kebijakan kepala sekolah terhadap aturan yang diberlakukan, sampai pada diberlakukannya sanksi bagi guru yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan di sekolah, selain itu bagaimana guru dalam melayani masyarakat juga menjadi budaya yang baik, dan tak terlepas juga dari standart pekerjaan yang dilakukan guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

Selain itu keaktifan guru dalam mengikuti acara-acara khusus yang ada di sekolah dan standart efiseinsi kerja juga sudah baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh indikator budaya organisasi sekolah yang diterapkan menjadi perhatian tinggi bagi guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

## **2. Tanggapan Responden terhadap Komunikasi Guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Komunikasi adalah proses penyampaian maksud/pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikator (penerima pesan) menggunakan simbol, isyarat dan tingkah laku atau tindakan.

Komunikasi pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari pelbagai faktor seperti yang terdapat dalam kuisisioner. Hasil yang diperoleh untuk komunikasi mengenai dimensi indikator sumber kemampuan pemimpin ketika memimpin mesyuarat dalam aktivitas organisasi, dimensi pesan indikator yang memberitahu pihak atasan jika ada masalah dalam menyelesaikan tugas, dimensi penunjuk maklum balas atasan menerima pendapat yang diberikan pada saat rapat, dimensi lingkungan indikator atasan menggunakan bahasa saat berkomunikasi dengan nilai rata-rata dalam tingkatan tidak baik . Pada dimensi lingkungan indikator keadaan psikologis saat berkomunikasi dalam tingkatan cukup baik . Pada dimensi lingkungan indikator bahasa yang digunakan rekan kerja dalam berkomunikasi dalam tingkatan baik. Pada dimensi sumber indikator kemampuan pimpinan saat membawa rapat dalam kegiatan organisasi berkategori sangat baik.

Tanggapan responden mengenai variabel komunikasi oleh SMK YP Satrya Budi Rejo meliputi sukar membaca, rasa ingin tahu, menghargai prestasi, disiplin,

kerja keras, kreatif, mandiri. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi**

No.	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Rata - rata
<b>A.</b>	<b>Sumber (Komunikator)</b>						
1.	Sikap pimpinan kepada bawahan	34	9	2	0	0	4,7
2.	Pimpinan memahami kebutuhan bawahan	33	11	1	0	0	4,7
3.	Kemampuan pemimpin saat memimpin rapat dalam kegiatan organisasi	29	15	1	0	0	4,6
<b>B.</b>	<b>Penerima</b>						
4.	Cara anda dalam menyelesaikan tugas dengan perintah	27	16	2	0	0	4,6
5.	Kemampuan anda menerima penjelasan pekerjaan	33	9	3	0	0	4,7
<b>C.</b>	<b>Pesan</b>						
6.	Cara atasan menyampaikan pesan kepada bawahan	1	12	26	4	2	3,1
7.	Cara anda memberitahu atasan jika ada masalah dalam penyelesaian tugas	32	10	3	0	0	4,6
<b>D.</b>	<b>Saluran</b>						
8.	Cara atasan memberikan tugas melalui telepon kepada anda	2	3	28	12	0	2,9
9.	Cara anda menyampaikan opini pada saat rapat kepada atasan	27	16	2	0	0	4,6
<b>E.</b>	<b>Umpan Balik</b>						

10.	Cara atasan anda dalam menerima opini yang anda berikan pada saat rapat	31	11	3	0	0	4,6
11.	Cara anda dalam menyelesaikan tugas sesuai perintah	27	14	4	0	0	4,5
<b>F.</b>	<b>Efek</b>						
12.	Hubungan anda dengan pimpinan	31	10	4	0	0	4,6
13.	Hubungan anda dengan rekan kerja	28	14	3	0	0	4,6
<b>G.</b>	<b>Lingkungan</b>						
14.	Cara atasan menggunakan bahasa saat berkomunikasi	29	13	3	0	0	4,6
15.	Kesadaran saat berpendapat tanpa dibawah pengaruh teman lain	22	15	8	0	0	4,3
16.	Bahasa yang digunakan rekan kerja anda dalam berkomunikasi	21	16	8	0	0	4,3

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata maksimum sebesar 4.7 terletak pada sikap pemimpin terhadap bawahan, sedangkan rata-rata minimum sebesar 2,9 terletak pada cara atasan memberi tugas melalui telepon. Mayoritas responden menilai komunikasi menjadi hal penting dalam menunjang kinerja guru.

Sebagian besar responden menyatakan selalu berupaya untuk saling menjaga hubungan kerja yang baik antara sesama guru maupun dengan pimpinan. Adapun upaya yang dilakukan seperti melatih cara berkomunikasi yang baik, menggunakan bahasa sederhana yang lebih dipahami rekan kerja, menjaga sikap agar hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja terjaga dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan indicator komunikasi menjadi perhatian penting guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

### **3. Tanggapan Responden terhadap Kompetensi Guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Kompetensi guru adalah kemampuan personel yang membentuk kompetensi standard profesi guru yang merangkumi penguasaan bahan, pemahaman pelajar, pembelajaran pendidikan, pengembangan diri dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utama mereka.

Kompetensi Guru pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari pelbagai faktor seperti yang terdapat dalam soalan soal selidik. Hasil yang diperoleh untuk kompetensi guru dimensi kompetensi kepribadian indikator guru bertindak sesuai dengan norma yang ada, guru bertindak sesuai dengan kebudayaan nasional Indonesia, dimensi kompetensi profesional indikator kemampuan mengembangkan materi pelajaran dengan nilai rata-rata dalam tingkatan tidak baik . Pada dimensi kompetensi profesional indikator menguasai standar kompetensi yang diampu dalam tingkatan cukup baik. Pada dimensi kompetensi pedagogik indikator memahami prinsip-prinsip perkembangan keperibadian peserta didik dalam proses pembelajaran dalam tingkatan baik. Pada dimensi kompetensi pedagogik indikator memahami kemampuan kognitif ketika pembelajaran disampaikan berkategori sangat baik.

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi berprestasi SMK YP Satrya Budi Rejo yang meliputi keinginan untuk berhasil, menyukai tantangan,

bersedia menerima kritikan, bekerjasama , memiliki target yang ingin dicapai.

Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi guru**

NO	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB	Rata - rata
<b>A.</b>	<b>Kompetensi Pedagogik</b>						
1.	Bapak/Ibu guru memahami kemampuan kognitif peserta didik ketika pembelajaran disampaikan.	20	14	11	0	0	4,2
2.	Bapak/Ibu guru memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik dalam proses pembelajaran	19	16	10	0	0	4,2
3.	Bapak/Ibu guru menyusun rancangan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam belajarnya.	17	18	10	0	0	4,2
<b>B.</b>	<b>Kompetensi Sosial</b>						
4.	Bapak/ibu berinteraksi dengan peserta didik	6	18	17	4	0	3,6
5.	Bapak/Ibu guru berinteraksi dengan Kepala Sekolah	10	12	19	2	2	3,6
6.	Bapak/Ibu guru berinteraksi dengan sesama rekan kerja	15	21	9	0	0	4,1
<b>C.</b>	<b>Kompetensi Kepribadian</b>						
7.	Bapak/Ibu guru bertindak sesuai dengan norma agama	23	13	9	0	0	4,3
8.	Bapak/Ibu guru bertindak sesuai dengan hukum	14	22	9	0	0	4,1
9.	Bapak/Ibu guru bertindak sesuai dengan kebudayaan nasional Indonesia.	24	16	5	0	0	4,4

<b>D.</b>	<b>Kompetensi Profesional</b>						
10.	Kemampuan Bapak/Ibu guru menguasai materi pembelajaran	22	14	9	0	0	4,3
11.	Bapak/Ibu guru menguasai Standar Kompetensi yang diampu	18	21	6	0	0	4,3
12.	Kemampuan Bapak/Ibu guru mengembangkan materi pelajaran.	10	7	23	4	1	3,5

Sumber : data diolah

Berdasarkan data di atas, rata-rata maksimum sebesar 4,4 pada indikator bapak/ibu guru bertindak sesuai kebudayaan nasional Indonesia, sedangkan rata-rata minimum sebesar 3,5 pada indikator Bapak/Ibu dalam mengembangkan materi pelajaran. Sebagian besar responden menilai kompetensi guru menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam meningkatkan kinerja seorang guru.

Rata-rata responden menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja guru. Memahami prinsip kepribadian peserta didik, pengembangan kepribadian, sampai pada cara pembelajaran yang disesuaikan dengan anak didik sehingga kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator kompetensi guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### **4. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Guru Pada SMK Satrya Budi karang Rejo**

Prestasi guru adalah hasil kerja yang mempunyai hubungan yang kuat dengan matlamat institusi pendidikan dengan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga kerja pendidik.

Kinerja Guru pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari berbagai faktor seperti yang terdapat dalam pertanyaan kuesioner. Adapun hasil yang diperoleh untuk kinerja guru pada dimensi pelaksanaan pembelajaran indikator dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, dimensi evaluasi pembelajaran indikator dalam pencarian keahlian peserta didik dengan nilai rata-rata dalam tingkatan tidak baik. Pada dimensi perencanaan pembelajaran indikator dalam menguasai bahan ajar dalam tingkatan cukup baik. Pada dimensi dalam pelaksanaan pembelajaran, indikator pemberian sanksi oleh instansi jika ada pegawai yang indiscipliner dalam tingkatan baik. Pada dimensi evaluasi pembelajaran indikator kemampuan dalam penggunaan hasil evaluasi berkategori sangat baik.

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja guru oleh Guru SMK YP Satrya Budi Rejo yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi pribadi. Tanggapan responden tentang variabel tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru**

No	Pernyataan	JAWABAN					Rata - rata
		SB	B	CB	KB	STB	
<b>Perencanaan</b>							
1	Guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP) yang hendak diberikan	25	15	5	0	0	4,4
2	Guru menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan atau pedoman dalam pembelajaran	33	8	4	0	0	4,6
3	Guru membuat bahan pengajaran dengan tujuan pembelajaran	6	17	22	0	0	3,4
<b>Pelaksanaan</b>							
4	Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai bahan pembelajaran yang disampaikan	29	12	4	0	0	4,6
5	Guru memberikan kuis kepada peserta didik sebelum memulai pelajaran	4	18	23	0	0	3,6
6	Guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan	4	15	26	0	0	3,5
<b>Evaluasi</b>							
7	Guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	28	12	5	0	0	4,5
8	Guru membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada para orang tua peserta didik	28	15	2	0	0	4,6
9	Guru melakukan evaluasi atau penilaian satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari peserta didik	26	16	3	0	0	4,5

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil di atas, rata-rata maksimum sebesar 4,6 pada Guru menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan atau pedoman dalam pembelajaran, sedangkan rata-rata minimum sebesar 3,4 pada Guru membuat bahan pengajaran dengan

tujuan pembelajaran. Sebagian besar guru menganggap kinerja guru merupakan hal yang harus selalu ditingkatkan.

Rata-rata responden selalu berusaha meningkatkan kinerja dengan melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP) yang hendak diberikan, Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai bahan pembelajaran yang disampaikan, Guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, Guru melakukan evaluasi atau penilaian satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari peserta didik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan indicator kinerja guru menjadi perhatian guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

## **4.2 Deskripsi Data**

Pada bagian ini penulis akan mengemukakan hasil pengolahan data setiap variabel dengan menggunakan teknik statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari distribusi frekuensi, nilai merata (mean), nilai yang paling menonjol (modus), nilai tengah (median), dan simpangan baku (standar deviasi). Hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.15. berikut ini:

**Tabel 4.10.****Statistik Deskriptif**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	45	61,58	7,253	44	75
X2	45	65,62	5,386	50	74
X3	45	48,71	5,529	31	59
Y	45	37,98	4,314	27	45
TOTAL	45	213,89	16,714	173	248

Sumber: Data Diolah (SPSS 20)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden (N) adalah 45 orang guru. Masing-masing variabel memiliki nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum yang bervariasi.

1. Budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 61,58 nilai standar deviasi budaya organisasi 7,253 dan nilai minimum sebesar 44 dan nilai maksimum sebesar 75 . Yang berarti penyimpangan atas budaya organisasi sangat kecil.
2. komunikasi ( $X_2$ ) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 65,62 nilai standar deviasi komunikasi 5,386 dan nilai minimum sebesar 50 dan nilai maksimum sebesar 74. Yang berarti penyimpangan atas komunikasi sangat kecil.
3. Kompetensi guru ( $X_3$ ) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 48,71 nilai standar deviasi kompetensi guru 5,529 dan nilai minimum sebesar 31 dan nilai maksimum sebesar 59. Yang berarti penyimpangan atas kompetensi guru sangat kecil.

4. Kinerja guru (Y) responden memiliki nilai rata-rata sebesar 37,98 nilai standar deviasi kinerja guru 4,314 dan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 45. Yang berarti penyimpangan atas kinerja guru sangat kecil.

### **4.3 Analisis Data**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti jika dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM Stastitical for Product and Service (SPSS)* Versi 20.

Teknik untuk menghitung validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total. Item Instrumen dianggap valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan  $r_{kritis}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka valid. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada tabel 4.6.

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.6, diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  dari semua variabel indikator lebih besar dari  $r_{kritis}$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas**

Ujian reliabilitas adalah kaidah ujian yang digunakan untuk menentukan apakah instrumen yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari sekali, sekurang-

kurangnya responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten dan teknik yang digunakan untuk menghitung menggunakan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 20*. Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditentukan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana *disarankan* bahwa koefisien reliabilitas antara 0,70-0,80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20 diperoleh perhitungan reliabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi sekolah (X<sub>1</sub>)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,787	15	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

**Tabel 4.12**

**Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,851	15	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

**Tabel 4.13**

**Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Guru (X<sub>3</sub>)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,827	12	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

Tabel 4.14

## Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Hasil Uji
0,899	9	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2021)

## 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

## 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan *uji one-sample Kolmogrov-Smirnov*, untuk mengoreksi apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas harus dicek keberlakuannya agar langkah-langkah selanjutnya dapat dipertanggung jawabkan. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari masing-masing variabel bernilai  $> 0,05$ . Maka teknik yang digunakan menggunakan *SPSS Versi 20*, seperti yang disajikan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15

## Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y	TOTAL
N		45	45	45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	61,58	65,62	48,71	37,98	213,89
	Std. Deviation	7,253	5,386	5,529	4,314	16,714
Most Extreme Differences	Absolute	,081	,150	,088	,125	,107
	Positive	,061	,075	,088	,078	,080
	Negative	-,081	-,150	-,083	-,125	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,546	1,007	,592	,837	,719
Asymp. Sig. (2-tailed)		,926	,262	,875	,485	,680

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
- Sumber: data diolah menggunakan *SPSS 20*.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, uji normalitas *One-Sample Kolmogorov Test*, dapat dilihat *Asymp. Sig (2-tailed)* pada total Budaya Organisasi sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,926, total Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,262, Kompetensi Guru ( $X_3$ ) sebesar 0,875, dan total Kinerja Guru ( $Y$ ) sebesar 0,485, serta total keseluruhan 0,680 mendapat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari alpha 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi dari masing-masing data variabel berdistribusi normal.

#### **4.3.3.2 Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar variabel bebas. Apabila harga interkorelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kesimpulannya apabila terjadi multikolinieritas antar variabel bebas maka uji korelasi ganda tidak dapat dilanjutkan. Akan tetapi jika terjadi multikolinieritas antar variabel maka uji korelasi ganda dapat dilanjutkan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dengan hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,724	1,382
	X2	,918	1,090
	X3	,753	1,328

5 Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah *SPSS 20*

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* budaya organisasi sekolah sebesar 0,724 variabel komunikasi 0,918 dan variable kompetensi guru sebesar 0,753. Sedangkan nilai VIF Variabel budaya organisasi sebesar 1,382 , variabel komunikasi 1,090 dan variabel kompetensi guru 1,328. Dengan melihat *tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear.

#### **4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda**

##### **4.3.4.1 Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda.

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat Y, dimana variabel X adalah budaya organisasi, komunikasi, kompetensi guru dan variabel Y adalah kinerja guru.

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawabann responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi *SPSS* versi 20, seperti yang disajikan pada tabel 4.18 berikut:

**Tabel 4.17**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,822	7,264		,251	,803
1 X1	,179	,084	,301	2,143	,038
X2	,207	,100	,258	2,071	,045
X3	,237	,107	,304	2,207	,033

Sumber: hasil pengolahan data dengan *SPSS 20*

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.17 di atas, diperoleh model persamaan  $Y = 1,822 + 0,179X_1 + 0,207X_2 + 0,237X_3$ , diartikan terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SMK Satria Budi Karang Rejo.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien kinerja guru (Y) adalah 1,822, artinya jika budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), kompetensi guru ( $X_3$ ) = 0 atau *ceteris paribus* maka kinerja akan bernilai sebesar 1,822.
2. Koefisien budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) adalah 0,179, artinya apabila budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,179 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.
3. Koefisien komunikasi ( $X_2$ ) adalah 0,207, artinya jika komunikasi naik sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,207 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.
4. Koefisien kompetensi guru ( $X_3$ ) adalah 0,237, artinya jika kompetensi guru naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,237 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dari ke tiga variabel yang berpengaruh paling besar adalah variabel kompetensi guru dikarenakan secara teori apabila kompetensi guru itu meningkat maka secara bersamaan kinerja guru juga akan meningkat atau sifat hubungan antara kompetensi dengan kinerja guru adalah searah dan positif.

Analisa distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel budaya organisasi, komunikasi, kompetensi guru dan kinerja guru dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban reponden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan yang dinamakan

koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan R. Nilai R dapat dihitung menggunakan SPSS versi 20. Hasil koefisien dan korelasi yang sering disimbolkan dengan R. Nilai R dapat dihitung menggunakan SPSS versi 20. Hasil koefisien dan korelasi determinasi dapat dilihat seperti yang disajikan pada tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.18**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 <sup>a</sup>	,414	,372	3,420

a. *Predictors: (Constant)*, kompetensi guru, komunikasi, budaya organisasi

b. *Dependent Variable: kinerja guru*

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20

Pada tabel 4.18 di atas, dapat diketahui hasil analisis secara kontribusi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) atau koefisien-koefisien adalah 0,372. Angka ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru (variabel bebas) sebesar 41,4%. Sedangkan selebihnya 58,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 3,420, dimana semakin besar angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi kinerja guru.

## 4.4 Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Uji F Statistik (Uji F)

Pengujian ini dilaksanakan secara simultan yaitu dibuat untuk dapat menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan agar dapat mengetahui apakah variabel budaya organisasi sekolah, komunikasi, dan kompetensi guru yang di uji berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi *SPSS* versi 20. seperti yang disajikan pada tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.19**  
Perkiraan Nilai  $f_{hitung}$   
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	339,393	3	113,131	9,672	,000 <sup>b</sup>
Residual	479,585	41	11,697		
Total	818,978	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS 20

Untuk menguji hipotesis statistic di atas, dilakukan uji F pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Nilai

$F_{hitung}$  untuk  $n = 45$  sebagai berikut :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$$

$$F_{hitung} = 9,672 \quad F_{tabel} = 2,60$$

**Bentuk Pengujian :**

$H_0 : 9,672 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan Kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

**Kriteria pengambilan keputusan :**

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari tabel di atas, didapat  $F_{hitung}$  sebesar 9,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{tabel}$  lebih kecil dari  $F_{hitung}$  sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

**4.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji ini dilakukan secara parsial yaitu untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru dan yang diuji berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi *SPSS* versi 20, seperti yang disajikan pada tabel 4.20 berikut:

**Tabel 4.20**  
**Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$**   
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,822	7,264		,251	,803
1 X1	,179	,084	,301	2,143	,038
X2	,207	,100	,258	2,071	,045
X3	,237	,107	,304	2,207	,033

Sumber: hasil pengolahan data dengan *SPSS* 20

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}}$$

Keterangan :

t = Nilai  $t_{hitung}$

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

Tahap-tahap:

1) Bentuk pengujian

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 2) Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil pengujian statistik t pada tabel 4.10 dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Satrya Budi Karang rejo

Uji t dipakai agar dapat melihat apakah Budaya Organisasi Sekolah berpengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja guru. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0.05$  dengan t untuk n adalah 2,019.

Untuk itu  $t_{hitung} = 2,143$  dan  $t_{tabel} = 2,019$

#### Bentuk pengujian :

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sekolah sebesar 2,143 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi sebesar 0,038 ( lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

**2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Uji t dipakai untuk melihat apakah komunikasi memiliki pengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan t untuk n adalah 2,019. Untuk itu  $t_{hitung} = 2,071$  dan  $t_{tabel} = 2,019$

**Bentuk pengujian :**

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Kriteria pengambilan keputusan :**

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung}$  komunikasi sebesar 2,071 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi sebesar 0,045 ( lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

**3) Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Uji t dipakai untuk melihat apakah kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan atau tidak secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Untuk kriteria Uji t dilakukan

pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan t untuk n adalah 2,019. Untuk itu  $t_{hitung} = 2,207$  dan  $t_{tabel} = 2,019$

**Bentuk pengujian :**

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Kriteria pengambilan keputusan :**

$H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung}$  kompetensi guru sebesar 2,207 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi sebesar 0,033 ( lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satria Budi Karang Rejo.

## **4.5 Pembahasan**

Berdasarkan atas temuan eksplorasi atas kelayakan teori, penilaian, dan pemeriksaan yang telah diajukan, konsekuensi dari penelitian dan standar perilaku yang dilakukan , berikut merupakan hasil pembahasan dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu :

### **4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Hasil penelitian yang didapat tentang pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang memperlihatkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sekolah sebesar 2,143 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi sebesar 0,038 ( lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berperan penting dalam menunjang dan meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil deskriptif tanggapan responden mengenai budaya organisasi sekolah, rata-rata sebesar 4,2 terletak pada keaktifan guru dalam acara khusus yang dilaksanakan di sekolah, perilaku guru dalam melayani masyarakat, perilaku pimpinan terhadap seluruh guru, standar perilaku antar sesama guru di sekolah, standar efektifitas kinerja guru, penghormatan terhadap sesama guru, kepercayaan sekolah terhadap guru, sehingga berdampak pada kinerja guru. Rata-rata minimum sebesar 3,4 terletak pada tingkat kehadiran guru sehari-hari. Mayoritas responden menganggap budaya organisasi sekolah dan tata tertib dalam sekolah merupakan hal terpenting dalam menunjang kinerja guru.

Rata-rata responden menilai budaya organisasi guru yang ada di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun sudah baik seperti perilaku pimpinan terhadap seluruh guru , keaktifan guru dalam acara khusus yang

dilaksanakan dalam sekolah, perilaku guru dalam melayani masyarakat sekitar, tetapi pimpinan juga memberlakukan sanksi apabila guru melanggar tata tertib sekolah, memiliki standar perilaku antar sesama guru, standar efektivitas kinerja guru, standar efisiensi kinerja guru dalam sekolah dan prosedur bagi pendatang baru di sekolah tersebut dalam mencapai tujuan organisasi yang ada di sekolah.

Budaya organisasi pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari berbagai faktor. Hasil yang diperoleh untuk budaya organisasi mengenai dimensi indikator norma kerja standard yang dilakukan oleh guru dalam melakukan pekerjaan, pada indikator dimensi nilai dominan kehadiran guru dalam kehidupan sehari-hari mereka, pada dimensi indikator aturan terhadap dasar yang dilaksanakan oleh sekolah, penghormatan terhadap sesama guru, sejauh mana tata tertib di dalam sekolah. Pada dimensi norma indikator standar perilaku antar sesama guru dalam sekolah, pada dimensi nilai dominan indikator standar efisiensi kinerja dalam instansi, pada dimensi aturan indikator teknik dan prosedur bagi pendatang baru agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Pada dimensi aturan perilaku yang diamati indikator keaktifan guru dalam acara-acara khusus yang dilaksanakan dalam sekolah, dimensi norma indikator perilaku pimpinan terhadap seluruh guru, dimensi aturan indikator pemberlakuan sanksi yang diberikan apabila guru melanggar tata tertib sekolah dalam tingkatan baik. Pada dimensi aturan perilaku yang diamati indikator keteraturan sesama guru dalam menggunakan bahasa yang baik dalam melayani masyarakat, perilaku guru dalam melayani masyarakat, pada dimensi aturan indikator pelaksanaan tata tertib di dalam sekolah memperoleh nilai 4,2 berkategori sangat baik.

Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan indikator budaya organisasi sekolah yang diterapkan dapat menjadi perhatian khusus guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade (2013), Gusriandri (2012), bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti baik atau tidaknya budaya organisasi sekolah yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu, yakni pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### **4.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang memperlihatkan bahwa Nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sekolah sebesar 2,143 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi sebesar 0,038 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru. Pada hasil deskripsi tanggapan responden mengenai kompetensi rata-rata maksimum sebesar 4.7 terletak pada sikap pemimpin terhadap bawahan, pimpinan memahami kebutuhan bawahan, kemampuan menerima penjelasan berkaitan pekerjaan, sedangkan rata-rata minimum sebesar 2,9 terletak pada cara atasan memberi tugas melalui telepon. Mayoritas responden menilai komunikasi menjadi hal penting dalam menunjang kinerja guru.

Sebagian besar responden menyatakan selalu berupaya untuk saling menjaga hubungan kerja yang baik antara sesama guru maupun dengan pimpinan. Adapun upaya yang dilakukan seperti melatih cara berkomunikasi yang baik, menggunakan bahasa sederhana yang lebih dipahami rekan kerja, menjaga sikap agar hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja terjaga dengan baik.

Komunikasi yang ada di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari berbagai faktor seperti yang terdapat dalam pertanyaan dalam kuesioner. Adapun hasil yang diperoleh untuk komunikasi pada dimensi lingkungan indikator keadaan psikologis saat berkomunikasi dalam tingkatan cukup baik. Pada dimensi lingkungan indikator bahasa yang digunakan rekan kerja dalam berkomunikasi dalam tingkatan baik. Pada dimensi sumber

indikator kemampuan pemimpin saat memimpin rapat dalam kegiatan organisasi berkategori sangat baik. Sementara itu, pada dimensi pesan indikator memberitahu atasan jika ada masalah dalam penyelesaian tugas, dengan nilai rata-rata dalam tingkat kurang baik. Kondisi ini menyebabkan dampak pada kinerja guru. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat dibutuhkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Maka sangat penting seorang pimpinan menjaga komunikasi yang baik pada bawahannya.

Menurut Guffey dalam Solihin (2009:170), komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup di dalamnya informasi dan makna dari seseorang atau kelompok yang disebut sebagai pengirim pesan kepada pihak lain yang menerima pesan. Untuk itu pimpinan diharapkan memiliki kemampuan dalam memberikan contoh yang baik dalam berkomunikasi sehingga akan berdampak positif bagi anggota demi kemajuan sekolah yang dipimpin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusriandri (2012), Simatupang (2014), bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti baik atau buruknya komunikasi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan indikator komunikasi guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun memiliki pengaruh dalam menunjang kinerja guru. Gaya komunikasi yang diterapkan dengan baik dan benar serta didukung dengan indoktrinasi pembicaraan

yang positif berdampak pada perbaikan integritas guru dalam berkomunikasi, baik komunikasi secara vertikal maupun horisontal

#### **4.5.3 Pengaruh Kompetensi Guru terhadap kinerja guru di SMK Satrya**

##### **Budi Karang Rejo**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  kompetensi guru sebesar 2,207 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 dengan  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai signifikansi sebesar 0,033 ( lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi guru yang tinggi tentu akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru.

Kompetensi guru adalah kemampuan personal yang membentuk kompetensi standard profesi guru yang merangkumi penguasaan bahan, pemahaman peserta didik, pembelajaran pendidikan, pengembangan diri dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utama mereka.

Kompetensi Guru pada SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari berbagai faktor seperti yang terdapat dalam pertanyaan kuesioner. Adapun hasil yang diperoleh rata-rata maksimum sebesar 4,4

pada indikator bapak/ibu guru bertindak sesuai kebudayaan nasional Indonesia, sedangkan rata-rata minimum sebesar 3,5 pada indikator Bapak/Ibu dalam mengembangkan materi pelajaran. Hal ini menunjukkan kompetensi guru menjadi hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam meningkatkan kinerja seorang guru.

Adapun dari berdasarkan kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi kepribadian dan kompetensi professional seorang guru menunjukkan rata-rata responden menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja guru. Memahami prinsip kepribadian peserta didik, pengembangan kepribadian, sampai pada cara pembelajaran yang disesuaikan dengan anak didik sehingga kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran dengan baik. Banyak upaya yang dilakukan seperti mengikuti kegiatan pelatihan dalam pengembangan bahan ajar, sampai melakukan pembelajaran secara pribadi yang sifatnya dapat menunjang kompetensi guru di SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun juga dilakukan demi menunjang kemampuan guru agar lebih baik di masa mendatang. Berdasarkan tabel deskriptif variable kompetensi menunjukkan ada beberapa guru yang tidak menguasai cara mengembangkan materi pelajaran, sehingga hanya terfokus pada materi yang telah ada sebelumnya saja. Disamping itu beberapa guru juga memiliki kompetensi social yang renda terlihat bagaimana cara guru berinteraksi dengan peserta didik maupun kepala sekolah. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja seorang guru karena dalam kompetensi seorang guru, kemampuan kepribadian social juga harus baik demi menunjang kinerja yang baik pula. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh, status sudah atau

belum tersertifikasinya guru tersebut, karena sedikit banyaknya guru yang sudah tersertifikasi tentu memiliki banyak perbedaan dengan yang belum disebabkan karena perbedaan pelatihan-pelatihan yang dijalani. Faktor lain adalah adanya sistem senioritas yang mengakibatkan adanya rasa tidak percaya diri ketika harus berinteraksi dengan kepala sekolah atau anak didik. Hal ini tentu akan menyulitkan guru tersebut dalam pengembangan kepribadian dalam mengajar. Maka sebaiknya sekolah lebih sering lagi mengadakan pelatihan dalam pengembangan materi pembelajaran tanpa dilatar belakangi faktor yang mengganggu perkembangan guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun.

Menurut Menurut Agung (2007:35), kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas utamanya. Sedangkan menurut Mustafah (2012:27), kompetensi guru adalah perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman, terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Manifestasi kompetensi guru yang ditinjau dari aspek kepribadian, profesional dan pedagogik mencerminkan bahwa standardisasi kinerja mengacu pada aspek tersebut. Kompetensi guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan sebaliknya jika kompetensi guru tidak mengikuti dinamika perubahan lingkungan pendidikan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja.

#### **4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi sekolah, komunikasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 9,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{tabel}$  lebih kecil dari  $F_{hitung}$  sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Satrya Budi Karang Rejo.

Dari hasil penelitian tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik serta komunikasi dan kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Pada hasil deskriptif tanggapan responden terkait kinerja guru rata-rata maksimum sebesar 4,6 pada Guru menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan atau pedoman dalam pembelajaran, sedangkan rata-rata minimum sebesar 3,4 pada Guru membuat bahan pengajaran dengan tujuan pembelajaran. Sebagian besar guru menganggap kinerja guru merupakan hal yang harus selalu ditingkatkan.

Rata-rata responden selalu berusaha meningkatkan kinerja dengan melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang hendak diberikan, Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai bahan pembelajaran yang disampaikan, Guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah

ditetapkan, Guru melakukan evaluasi atau penilaian satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari peserta didik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan indikator kinerja guru menjadi perhatian guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun

Berdasarkan hasil statistic deskriptif variable kinerja guru menunjukkan ada beberapa guru yang kurang mampu membuat bahan pengajaran , tidak memberikan kuis kepada peserta didik sebelum memulai pelajaran, dan ada juga guru tidak menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan.

Menurut Isjoni dalam Lie (2012:142), kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru dan karyawan maupun anak didik.

Berdasarkan teori di atas sebaiknya SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun memberikan perhatian khusus pada budaya organisasi yang memiliki peran sangat penting dalam pengelolaan sekolah. Selain itu komunikasi yang merupakan proses penyampaian pesan merupakan hal penting yang dapat memberikan dampak positif dan negative sehingga harus berjalan sesuai harapan. Tingkat pengetahuan seseorang menjadi salah satu faktor utama dalam berkomunikasi. Seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik. Kemudian selain itu, kompetensi guru juga menjadi perhatian penting dalam meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan, penelitian tindakan kelas dan memanfaatkan sumber belajar yang ada.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade (2013), Gusriandri (2012), Januari (2015), Simatupang (2014), Chandra (2013), bahwa budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti baik atau tidaknya budaya organisasi sekolah, komunikasi, dan tinggi atau rendahnya kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kesesuaian antara hasil penelitian dengan penelitian terdahulu yakni budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapatlah diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMK YP SATRYA BUDI KARANG REJO KABUPATEN SIMALUNGUN** adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
3. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
4. Budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten

Simalungun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Untuk itu agar peranan pemimpin menjadi efektif, sebaiknya pimpinan meningkatkan waktu untuk melakukan pertemuan seefektif mungkin dengan para guru dalam suasana yang kondusif untuk membahas kendala ataupun masalah yang dihadapi oleh guru dan mencari solusi yang paling tepat. Seperti dengan memberikan pelatihan secara daring terkait pembuatan RPS (rencana pembelajaran semester), pelatihan penggunaan media mengajar daring seperti (Zoom, google classroom, Google meet, dll) dan standar penilaian yang tepat untuk seluruh mata pelajaran.
2. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Untuk itu sebaiknya guru terus mengikuti perkembangan keilmuan yang diajarkan dan terus melakukan pembaharuan atau penambahan pada bahan ajar. Semakin banyak buku referensi yang digunakan akan semakin sempurna bahan ajar yang akan disampaikan pada peserta didik. Selain itu penting bagi sesama guru untuk membuat forum diskusi terkait dengan pengembangan metode

pembelajaran yang lebih kreatif sehingga peserta didik mampu memahami materi pembelajaran dengan lebih baik. Sharing atau diskusi yang dilakukan dapat melalui grup whatshaap, telegram atau lain sebagainya, selain dapat berbagai ide, gagasan dan kreasi dapat juga meningkatkan hubungan yang lebih baik antara sesama guru.

3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Untuk itu sebaiknya SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun memperhatikan kesejahteraan guru yang ada, terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun serta memberikan jabatan fungsional berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja guru yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan setiap guru. Memberikan pelatihan-pelatihan khusus yang bersifat dapat meningkatkan kompetensi guru. Memfasilitasi kebutuhan alat dan bahan yang digunakan dalam kegiatan pengajaran di sekolah.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru secara positif berpengaruh terhadap kinerja guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Sebaiknya SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi guru atau kemampuan guru dengan memberikan pelatihan serta memberikan kesejahteraan lewat kompensasi yang diberikan kepada guru. Selain itu peranan pemimpin juga dibutuhkan dengan memberikan semangat arahan dan dukungan, serta menjaga komunikasi

yang baik, mempertahankan kebiasaan-kebiasaan baik yang ada disekolah karena karakteristik pemimpin yang menginspirasi guru dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Lilik. 2007. **Human Capital Competencies**. Jakarta : Elex Media Kumutindo
- Arikunto,S. 2018. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Erlangga.
- Draft, Richard L. 2007. **Management-Manajemen**, Buku 1, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 9, Jilid 1, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Dewi, Sutrisna. 2007. **Komunikasi Bisnis**. Yogyakarta: Andi.
- Dewi, Sandra (2007). **Teamwork**. Bandung: Penerbit Progressio.
- E.Mulyasa. (2007).**Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Fauza, Sabrina. 2010. [http://sabrinafauza.wordpress.com/2010/04/05/faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru/diakses 2016](http://sabrinafauza.wordpress.com/2010/04/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru/diakses-2016)

Griffin, Ricky W. 2002. **Manajemen**. Jakarta : Penerbit Erlangga

..... 2003. **Manajemen**, Jilid Dua, Edisi Ketujuh, Jakarta : Erlangga.

Hamalik, Oemar. 2011. **Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi**. Jakarta: Bumi Aksara

Lie, Darwin. 2012. **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Dan Komitmen Guru serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA di Lima Kabupaten-Kota Provinsi Sumatera Utara)**. Bandung: Universitas Paundan. Disertase

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Universitas Indonesia (UI Press). Depok

Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi X, Jilid 1. Jakarta: Erlangga

Musfah, Jejen. 2012. **Peningkatan Kompetensi Guru**. Jakarta: Grasindo

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang **Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru**.

- Purwanto, Djoko. 2006. **“Komunikasi Bisnis”**. Edisi Ketiga. Surakarta : Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Salemba Empat.
- Prof.Dr.Ir.Tb.Sjafri Mangkuprawira,2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**Cet.1 Ed.2,Bogor,Penerbit Galih Indonesia.
- Riduwan. (2005). **Skala Pengukuran Variable Penelitian**. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan (2008). **Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis** . Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen. 2006. **Perilaku Organisasi**, Edisi ke Sepuluh. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2000. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2006). **Metodologi Penelitian untuk Bisnis**. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Solihin, Ismail. 2009. **Pengantar Manajemen**. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Suharsono dan Lukas. 2013. **Komunikasi Bisnis**. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono, 2013, **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.**

(Bandung: ALFABETA)

Sule, Ernie Tisnawaty dan Kurniawan Saefullah. 2005. **Pengantar Manajemen,**

Edisi Pertama. Jakarta : Prenada Media Group

Suliyanto. 2011. **Ekonometrika Terapan:** Teori dan Aplikasi dengan SPSS.

Yogyakarta: ANDI.

Supranto. J. 2009. **Statistik Teori dan Aplikasi.** Edisi ketujuh. Jilid 2. Penerbit

Erlangga. Jakarta

Sutrisno, Edy. 2010. **Budaya Organisasi,** Edisi Pertama, Cetakan ke-1. Jakarta:

Kencana Prenada Media Group.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja,** Edisi Kelima. Rajawali Pers

Yamin, H Martinis dan Maisah. 2010. **Standarisasi Kinerja Guru,** Cetakan

Pertama, Jakarta: Gaung persada

Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture Of Competence.* New York: John Wiley

& nSons, Inc

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Data responden mohon diisi pada tempat yang disesuaikan, sesuai dengan identitasnya.
2. Dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner ini, mohon dilakukan dengan cara memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan anda.
3. Mohon memberikan jawaban yang sesungguhnya sesuai dengan pendapat dan yang dialami saudara
4. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Jawaban	Point
Sangat Baik (SB)	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Kurang Baik	2
Sangat Tidak Baik (STB)	1



### 1. INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI (VARIBEL X<sub>1</sub>)

	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
<b>A.</b>	<b>Aturan perilaku yang Diamati</b>					
1.	Keaktifan guru dalam acara-acara khusus yang dilaksanakan dalam sekolah					
2.	Keteraturan sesama guru dalam menggunakan bahasa yang baik dalam sekolah					
3.	Perilaku guru dalam melayani masyarakat					
<b>B.</b>	<b>Aturan</b>					
4.	Pelaksanaan tata tertib di dalam sekolah					
5.	Pemberlakuan sanksi yang diberikan apabila guru melanggar tata tertib sekolah					
6.	Teknik dan prosedur bagi pendaatang baru agar dapat mencapai tujuan organisasi					
<b>C.</b>	<b>Norma</b>					
7.	Perilaku pimpinan anda terhadap seluruh guru					
8.	Standar perilaku antar sesaa guru di dalam sekolah					
9.	Standar pekerjaan yang dilakukan guru dalam melakukan pekerjaan					
<b>D.</b>	<b>Nilai Dominan</b>					
10.	Standar efektivitas kinerja anda					
11.	Standar efisiensi kinerja anda dalam instansi					
12.	Tingkat kehadiran guru dalam kesehariannya					
<b>E.</b>	<b>Filosofi</b>					
13.	Keyakinan anda akan kebijakan yang diterapkan oleh sekolah					

14.	Penghormatan anda terhadap sesama guru					
15.	Mempersatukan perbedaan pendapat yang ada					
16.	Kepercayaan sekolah terhadap guru					

## 2. INSTRUMEN KOMUNIKASI (VARIABEL X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
<b>A.</b>	<b>Sumber (Komunikator)</b>					
1.	Sikap pimpinan kepada bawahan					
2.	Pimpinan memahami kebutuhan bawahan					
3.	Kemampuan pemimpin saat memimpin rapat dalam kegiatan organisasi					
<b>B.</b>	<b>Penerima</b>					
4.	Cara anda dalam menyelesaikan tugas dengan perintah					
5.	Kemampuan anda menerima penjelasan pekerjaan					
<b>C.</b>	<b>Pesan</b>					
6.	Cara atasan menyampaikan pesan kepada bawahan					
7.	Cara anda memberitahu atasan jika ada masalah dalam penyelesaian tugas					
<b>D.</b>	<b>Saluran</b>					
8.	Cara atasan memberikan tugas melalui telepon kepada anda					
9.	Cara anda menyampaikan opini pada saat rapat kepada atasan					
<b>E.</b>	<b>Umpan Balik</b>					
10.	Cara atasan anda dalam menerima opini yang anda berikan pada saat rapat					

11.	Cara anda dalam menyelesaikan tugas sesuai perintah					
<b>F.</b>	<b>Efek</b>					
12.	Hubungan anda dengan pimpinan					
13.	Hubungan anda dengan dengan rekan kerja					
<b>G.</b>	<b>Lingkungan</b>					
14.	Cara atasan menggunakan bahasa saat berkomunikasi					
15.	Bahasa yang digunakan rekan kerja anda dalam berkomunikasi					
16.	Cara berkomunikasi sesama rekan kerja					

### 3. KUESIONER KOMPETENSI GURU (VARIABEL X<sub>3</sub>)

NO	Pernyataan	SB	B	CB	TB	STB
<b>A.</b>	<b>Kompetensi Pedagogik</b>					
1.	Bapak/Ibu guru memahami kemampuan kognitif peserta didik ketika pembelajaran disampaikan.					
2.	Bapak/Ibu guru memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik dalam proses pembelajaran					
3.	Bapak/Ibu guru menyusun rancangan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam belajarnya.					
<b>B.</b>	<b>Kompetensi Sosial</b>					
4.	Bapak/ibu berinteraksi dengan peserta didik					
5.	Bapak/Ibu guru berinteraksi dengan Kepala Sekolah					
6.	Bapak/Ibu guru berinteraksi dengan sesama rekan kerja					
<b>C.</b>	<b>Kompetensi Kepribadian</b>					
7.	Bapak/Ibu guru bertindak sesuai dengan norma agama					
8.	Bapak/Ibu guru bertindak sesuai dengan hukum					
9.	Bapak/Ibu guru bertindak sesuai dengan kebudayaan nasional Indonesia.					

<b>D.</b>	<b>Kompetensi Profesional</b>					
10.	Kemampuan Bapak/Ibu guru menguasai materi pembelajaran					
11.	Bapak/Ibu guru menguasai Standar Kompetensi yang diampu					
12.	Kemampuan Bapak/Ibu guru mengembangkan materi pelajaran.					

#### 4. KUESIONER KINERJA GURU (VARIABEL Y)

No	Pernyataan	JAWABAN				
		SB	B	CB	KB	STB
<b>Perencanaan</b>						
1	Guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP) yang hendak diberikan					
2	Guru menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan atau pedoman dalam pembelajaran					
3	Guru membuat bahan pengajaran dengan tujuan pembelajaran					
<b>Pelaksanaan</b>						
4	Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya mengenai bahan pembelajaran yang disampaikan					
5	Guru memberikan kuis kepada peserta didik sebelum memulai pelajaran					
6	Guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan					
<b>Evaluasi</b>						
7	Guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					
8	Guru membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada prangtua peserta didik					
9	Guru melakukan evaluasi atau penilaian satuan pokok bahan pengajaran selesai dipelajari peserta didik					

LAMPIRAN 2

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Instrumen</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>kritis</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi sekolah	X1.1	<b>0,416</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.2	<b>0,348</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.3	<b>0,427</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.4	<b>0,527</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.5	<b>0,627</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.6	<b>0,553</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.7	<b>0,550</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.8	<b>0,524</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.9	<b>0,489</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.10	<b>0,484</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.11	<b>0,453</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.12	<b>0,544</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.13	<b>0,548</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.14	<b>0,493</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X1.15	<b>0,102</b>	0,3	<b>Tidak Valid</b>
	X1.16	<b>0,591</b>	0,3	<b>Valid</b>

Komunikasi	X2.1	<b>0,478</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.2	<b>0,654</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.3	<b>0,478</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.4	<b>0,688</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.5	<b>0,637</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.6	<b>0,478</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.7	<b>0,708</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.8	<b>0,654</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.9	<b>0,505</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.10	<b>0,708</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.11	<b>0,405</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.12	<b>0,637</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.13	<b>0,561</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.14	<b>0,688</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.15	<b>0,505</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X2.16	<b>0,012</b>	0,3	<b>Tidak Valid</b>
Kompetensi Guru	X3.1	<b>0,492</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.2	<b>0,311</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.3	<b>0,556</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.4	<b>0,591</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.5	<b>0,641</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.6	<b>0,649</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.7	<b>0,649</b>	0,3	<b>Valid</b>

	X3.8	<b>0,757</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.9	<b>0,507</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.10	<b>0,714</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.11	<b>0,709</b>	0,3	<b>Valid</b>
	X3.12	<b>0,451</b>	0,3	<b>Valid</b>
Kinerja Guru	Y1	<b>0,884</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y2	<b>0,884</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y3	<b>0,581</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y4	<b>0,725</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y5	<b>0,693</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y6	<b>0,658</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y7	<b>0,796</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y8	<b>0,884</b>	0,3	<b>Valid</b>
	Y9	<b>0,567</b>	0,3	<b>Valid</b>

Sumber: data primer hasil pengolahan kuesioner menggunakan *SPSS Versi 20*.

### LAMPIRAN 3

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1	45	61,58	7,253	44	75
X2	45	65,62	5,386	50	74
X3	45	48,71	5,529	31	59
Y	45	37,98	4,314	27	45
TOTAL	45	213,89	16,714	173	248

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y	TOTAL
N		45	45	45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	61,58	65,62	48,71	37,98	213,89
	Std. Deviation	7,253	5,386	5,529	4,314	16,714
	Absolute	,081	,150	,088	,125	,107
Most Extreme Differences	Positive	,061	,075	,088	,078	,080
	Negative	-,081	-,150	-,083	-,125	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,546	1,007	,592	,837	,719
Asymp. Sig. (2-tailed)		,926	,262	,875	,485	,680

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37,98	4,314	45
X1	61,58	7,253	45
X2	65,62	5,386	45
X3	48,71	5,529	45

### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1,000	,523	,403	,504
	X1	,523	1,000	,278	,493
	X2	,403	,278	1,000	,199
	X3	,504	,493	,199	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,003	,000
	X1	,000	.	,032	,000
	X2	,003	,032	.	,095
	X3	,000	,000	,095	.
N	Y	45	45	45	45
	X1	45	45	45	45
	X2	45	45	45	45
	X3	45	45	45	45

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Terikatt Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,644 <sup>a</sup>	,414	,372	3,420	,414	9,672

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	3 <sup>a</sup>	41	,000	2,235

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Terikatt Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,393	3	113,131	9,672	,000 <sup>b</sup>
	Residual	479,585	41	11,697		
	Total	818,978	44			

a. Terikatt Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,822	7,264		,251	,803
	X1	,179	,084	,301	2,143	,038
	X2	,207	,100	,258	2,071	,045
	X3	,237	,107	,304	2,207	,033

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	X1	,724
	X2	,918
	X3	,753
		1,382
		1,090
		1,328

a. Terikatt Variable: Y

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3,981	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	20,813	,09	,26	,22	,25
	3	,007	24,554	,01	,74	,01	,68
	4	,003	35,636	,90	,00	,77	,06

a. Terikatt Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,19	43,49	37,98	2,777	45
Residual	-8,526	6,364	,000	3,301	45
Std. Predicted Value	-2,443	1,985	,000	1,000	45
Std. Residual	-2,493	1,861	,000	,965	45

a. Terikatt Variable: Y

**LAMPIRAN 4**

No	BUDAYA ORGANISASI															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	65
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	4	62
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	48
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	71
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	55
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	65
8	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	56
9	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	54
10	5	5	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	5	5	59
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	68
12	5	4	5	2	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	60
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	71
14	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	55
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
17	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	66
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	64
19	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	66
20	4	4	3	2	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	59
21	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	55

<b>22</b>	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	<b>61</b>
<b>23</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>58</b>
<b>24</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>46</b>
<b>25</b>	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	<b>67</b>
<b>26</b>	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	<b>44</b>
<b>27</b>	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	<b>59</b>
<b>28</b>	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	<b>59</b>
<b>29</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	<b>72</b>
<b>30</b>	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	<b>69</b>
<b>31</b>	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	<b>66</b>
<b>32</b>	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	<b>61</b>
<b>33</b>	3	3	3	2	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	<b>58</b>
<b>34</b>	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	2	3	3	3	<b>59</b>
<b>35</b>	3	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>65</b>
<b>36</b>	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	<b>66</b>
<b>37</b>	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>70</b>
<b>38</b>	4	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	<b>61</b>
<b>39</b>	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	<b>54</b>
<b>40</b>	3	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	<b>58</b>
<b>41</b>	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	5	<b>63</b>
<b>42</b>	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	<b>51</b>
<b>43</b>	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	<b>62</b>
<b>44</b>	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	<b>65</b>
<b>45</b>	4	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	<b>56</b>



5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	<b>67</b>
5	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	5	4	4	4	<b>55</b>
4	5	4	5	5	4	5	2	4	3	3	3	3	3	3	<b>56</b>
3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	<b>50</b>
5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	<b>66</b>
4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	5	5	5	5	4	<b>63</b>
4	5	5	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	<b>67</b>
5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
4	4	4	4	5	3	5	2	4	5	5	5	5	5	4	<b>64</b>
5	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	<b>68</b>
5	4	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>68</b>
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	<b>70</b>
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	<b>70</b>
5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	<b>66</b>
5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	3	<b>63</b>
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	<b>66</b>
5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	<b>62</b>
5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	3	<b>66</b>
5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	3	4	3	4	5	<b>63</b>
5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	<b>68</b>
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	<b>70</b>
5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	<b>70</b>
5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	<b>66</b>

## KOMPETENSI GURU

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	49
4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	51
5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	47
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	2	51
5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	3	50
3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	46
4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	49
5	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	3	51
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	54
3	4	3	2	2	5	5	4	5	4	5	3	45
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	53
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53
5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	51
5	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	45
3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	50
3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	51

4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	43
5	3	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	47
4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	47
5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50
5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	46
5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	3	53
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	54
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	53
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	41
3	3	3	2	1	5	5	4	5	5	5	4	3	43
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	53
3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	52
4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	47
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	47
3	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	47
4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	45
3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	31
4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	45
3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	41
3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3	43

KINERJA GURU										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	TOTAL
5	5	3	5	3	4	5	5	5	<b>40</b>	206
5	5	4	5	4	4	4	5	4	<b>40</b>	214
5	5	3	5	3	3	5	5	5	<b>39</b>	206
5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>43</b>	234
5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	229
5	5	4	5	4	4	5	5	5	<b>42</b>	234
4	5	4	4	4	3	4	4	4	<b>36</b>	211
3	5	3	5	3	3	5	4	5	<b>36</b>	199
3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>	190
5	5	4	5	3	3	5	5	5	<b>40</b>	224
5	5	4	4	4	3	4	4	5	<b>38</b>	229
4	3	3	4	3	3	4	3	4	<b>31</b>	196
5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>43</b>	232
4	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>33</b>	196
5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>45</b>	248
5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>43</b>	236
5	5	4	5	4	4	5	5	5	<b>42</b>	232
5	5	4	5	4	5	5	5	5	<b>43</b>	233
5	5	3	5	3	3	5	5	5	<b>39</b>	223
5	5	4	5	4	3	5	5	5	<b>41</b>	208
5	5	3	4	3	3	4	4	3	<b>34</b>	210
5	5	3	5	4	4	5	5	5	<b>41</b>	227

4	5	3	4	4	3	5	5	4	<b>37</b>	200
5	5	3	5	3	3	5	4	5	<b>38</b>	182
5	5	3	5	3	3	4	4	4	<b>36</b>	206
4	4	3	4	3	3	3	4	4	<b>32</b>	173
3	4	3	4	3	3	4	4	3	<b>31</b>	206
4	5	3	5	3	3	5	5	5	<b>38</b>	206
4	5	3	5	3	4	5	5	5	<b>39</b>	231
4	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>38</b>	231
4	5	4	5	4	4	5	5	4	<b>40</b>	223
4	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>40</b>	210
4	4	4	3	3	3	3	4	4	<b>32</b>	201
5	5	4	5	5	4	5	5	5	<b>43</b>	225
3	5	3	5	3	3	4	5	5	<b>36</b>	223
5	5	5	5	4	4	5	5	5	<b>43</b>	234
4	5	4	3	5	3	4	4	4	<b>36</b>	221
5	5	3	3	3	3	5	4	5	<b>36</b>	210
3	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>30</b>	193
5	5	5	5	3	3	4	5	5	<b>40</b>	211
5	5	3	4	3	3	5	5	5	<b>38</b>	209
4	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>31</b>	181
4	5	4	5	4	4	5	5	4	<b>40</b>	217
5	4	4	5	4	4	5	5	4	<b>40</b>	216
4	4	3	5	3	3	4	4	4	<b>34</b>	199

## **DOKUMENTASI**



Gambar 1. Setelah wawancara dengan Kepala Sekolah SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun ( Ibu Yulifa Rahmah Hutabarat, M.HUM)



Gambar 2. Penulis saat memberi arahan dalam pengisian angket

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



- A. Nama : Elvira Handayani
- B. Tempat/Tanggal Lahir : Sukamakmur, 10 Agustus 1988
- C. Orang tua
- Ayah : Drs. M. Idris Nasty
- Ibu : Waginah
- D. Suami dan anak
- Suami : Fery Nanda Hasibuan, S.H
- Anak : Farras M. Gibran
- E. Riwayat Pendidikan
- a) SD Inpres 097319 Siopat Suhu : 2001
- b) SMP Swasta Kartika Jaya 1-4 : 2004
- c) SMA YP Keluarga : 2007
- d) Universitas Simalungun : 2011
- F. Riwayat Pekerjaan
- a) Guru SMK YP Satria Budi Karang Rejo : 2011-2013
- b) Guru SMA Tamansiswa : 2013 sampai dengan sekarang