

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMK MUHAMMADIYAH 3
AEK KANOPAN**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen**

Oleh :

TAUFIK HIDAYAT

Npm : 1720030082



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

NAMA : TAUFIK HIDAYAT

NPM :1720030082

PRODI / KONSENTRASI : MAGISTER MANAJEMEN

JUDUL TESIS : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 AEK KANOPAN**

Pengesahan Tesis

Medan, 17 Januari 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1

Pembimbing II


Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si


Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA

Direktur

Diketahui

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi, MH

PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 AEK KANOPAN

“Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyatakan Lulus Dalam Ujian.
Pada Hari Jumat, Tanggal 17 Januari 2020”

Panitia Penguji

1. **Dr. Hasrudy tanjung, SE, M.Si**
Ketua

1.....

2. **Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA**
Sekretaris

2.....

3. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**
Anggota

3.....

4. **Dr.Sjahril Effendy P.,M.Si.,MA.,M.Psi,MH**
Anggota

4.....

5. **Dr. Leylia Khairani, M.Si**
Anggota

5.....

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya tulis dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 AEK KANOPAN”** adalah benar merupakan hasil karya intelektual mandiri, diselesaikan tanpa menggunakan bahan-bahan yang tidak diizinkan dan bukan merupakan karya pihak lain, dan saya akui sebagai karya sendiri tanpa unsur plagiat. Semua sumber referensi yang dikutip dan yang di rujuk telah ditulis dengan lengkap pada daftar pustaka.

Apabila kemudian hari diketahui terjadi penyimpangan dari pernyataan yang saya buat, maka saya siap menerima sanksi sesuai yang berlaku.

Medan, 17 Januari 2020



Taufik Hidayat
TAUFIK HIDAYAT
NPM : 1720030082

ABSTRAK

Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan yang berjumlah 40 orang. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 40 guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuisisioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t (secara parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 22.00 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig (2 tailed) sebesar 0,005 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig (2 tailed) sebesar 0,003 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig (2 tailed) sebesar 0,022 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian simultan pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig (2 tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Education is an investment in the future. One developed country can be seen from the quality of education. The country's development will succeed if education in the country is already good. The role of education in this case is to form quality Human Resources (HR) that can follow the development of science and technology. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, organizational culture and competence on teacher performance at SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. The population in this study were all teachers of SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, totaling 40 people. The sample used was 40 teachers from SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, totaling 40 people. Data collection techniques in this study are documentation and questionnaire (questionnaire). Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, the classic assumption test t test (partially), f test (simultaneous) and the coefficient of determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 22.00 for Windows program. Based on the results of research conducted, from partial testing the effect of work motivation on teacher performance obtained sig (2 tailed) value of 0.005 smaller than a 0.05, then stated work motivation has a significant effect on teacher performance. Partial test of the influence of organizational culture on teacher performance obtained sig (2 tailed) value of 0.003 smaller than a 0.05, then stated organizational culture has a significant effect on teacher performance. Partial testing of the effect of competence on teacher performance obtained sig (2 tailed) of 0.022 is smaller than a 0.05, then competence is stated to have a significant effect on teacher performance. Simultaneous testing of the effect of work motivation, organizational culture and competence on teacher performance obtained a sig (2 tailed) value of 0,000 less than a 0.05, then stated work motivation, organizational culture and competence have a significant effect on teacher performance.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Competence, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan dan menyusun tesis ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M. AP selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu memberi inspirasi dan motivasi kepada peneliti.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Pembimbing I, yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.

5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
6. Ibu Dr. Leylia Khairani, M.Si, selaku Penguji III yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan Staff Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Istri tercinta Lili Yusrianti, yang dengan sabar mendampingi penulis dan memberikan cinta kasihnya serta buah hati kami Syakira Anindya, Rifa Hafizah, dan Rizky Maulana Hidayat yang turut memberikan spirit kepada penulis.
9. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan Prodi Magister Manajemen 2017 yang selalu memberikan dorongan, teamwork yang baik selama masa kuliah.

Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu peneliti membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semoga tesis ini dapat berguna bagi kita semua, amin.

Medan, 10 Januari 2020

Peneliti

TAUFIK HIDAYAT

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	12
1.Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
c. Penilaian Kinerja	14
d. Indikator-indikator Kinerja.....	15
2.Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Tujuan Motivasi.....	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	18
d. Indikator-indikator Motivasi	20
3.Budaya Organisasi	21

a.	Pengertian Budaya Organisasi	21
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	22
c.	Fungsi Budaya Organisasi	24
d.	Indikator-indikator Budaya Organisasi	24
4.	Kompetensi	25
a.	Pengertian Kompetensi	25
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	26
c.	Manfaat Kompetensi	27
d.	Indikator-indikator Kompetensi	28
B.	Kerangka Konseptual	29
C.	Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Pendekatan Penelitian.....	33
B.	Definisi Operasional	33
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
E.	Teknik Pengumpulan Data Penelitian	34
F.	Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
A.	Hasil	43
1.	Deskripsi Hasil Penelitian	43
2.	Teknik Analisis Data	56
B.	Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	68

B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional.....	34
Tabel III.2	Waktu Penelitian	35
Tabel III.3	Skala Likert	37
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel IV.4	Distribusi Skor Angket Variabel Kinerja Guru.....	45
Tabel IV.5	Distribusi Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel IV.6	Distribusi Skor Angket Variabel Budaya Organisasi.....	48
Tabel IV.7	Distribusi Skor Angket Variabel Kompetensi.....	50
Tabel IV.8	Hasil Pengujian Validitas Kinerja Guru.....	52
Tabel IV.9	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	53
Tabel IV.10	Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi.....	53
Tabel IV.11	Hasil Pengujian Validitas Kompetensi.....	54
Tabel IV.12	Hasil Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja	55
Tabel IV.13	Hasil Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi	55
Tabel IV.14	Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi.....	56
Tabel IV.15	Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.16	Uji Multikolinearitas	
Tabel IV.17	Uji t.....	61
Tabel IV.18	Uji F	63
Tabel IV.19	Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	29
Gambar II.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	30
Gambar II.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	31
Gambar II.4 Kerangka Konseptual	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (uji-t).....	39
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (uji-F).....	40
Gambar IV.1 Normalitas.....	58
Gambar IV.2 Heterokedastisitas.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang harus mendapat perhatian besar. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu

pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Undang-undang tersebut menyatakan guru adalah pendidik profesional. Guru merupakan pekerja yang membutuhkan berbagai persyaratan profesional yang telah ditetapkan. Persyaratan profesional yang dimaksudkan adalah guru perlu memiliki sejumlah kemampuan atau kompetensi. Seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang

pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang

ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

SMK Muhammadiyah 3 Aek merupakan salah satu SMK Swasta yang ada di Sumatera Utara. Sekolah yang terletak di jalan Ahmad Dahlan No 16 Aek Kanopan Kecamatan Kualah Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara ini memiliki 3 kompetensi keahlian. Dengan jumlah pelajar saat ini sebanyak 670 orang.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja optimal terlihat dari kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas perancangan pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan sekolah, melaksanakan pembelajaran yang efektif, dan mengadakan penilaian pembelajaran yang mampu mengukur kemampuan peserta didik.

Di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan terdapat beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya. Sehingga menyebabkan kinerja yang tidak optimal. Ini menjadi salah satu kendala untuk pihak sekolah. Sekolah harus mengupayakan setiap guru harus menguasai kompetensi

keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan dari pembelajaran.

Kinerja guru yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Pendapat Mulyasa (2004:120) “Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan dalam hal pengembangan diri pun masih rendah. Kenyataan ini terlihat dari semua guru belum pernah melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Alasan sebagian besar guru terletak pada keterbatasan waktu, keberartian penelitian, dan belum begitu paham tentang penelitian tersebut. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) hanya untuk guru PNS sebagai syarat kenaikan pangkat. Realitasnya guru swasta pun perlu untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Penelitian tersebut berguna untuk memperbaiki mutu pembelajaran, meningkatkan apresiasi, membantu guru mengembangkan

pengetahuan dan keterampilan, serta meningkatkan profesionalisme guru. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih rendah.

Di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan kurangnya motivasi menjadi kendala untuk mengoptimalkan proses belajar mengajar. Pihak sekolah harus memberikan motivasi kepada setiap guru untuk memicu guru-guru melakukan pekerjaannya dengan semangat. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Adapun fungsi motivasi yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk membangkitkan daya rangsang, daya fikir, daya gerak terhadap bawahannya untuk melakukan sesuatu. Demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja guru di dalam organisasi atau lembaga, namun kinerja tenaga manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja para pekerja (Komarudin, 2018). Beberapa cara untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan setiap guru harus mempersiapkan RPP, guru mengajar harus sesuai dengan SOP mutu yang telah ditetapkan dan guru juga harus mengevaluasi pembelajaran. Budaya Organisasi juga merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Dengan adanya budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah maka guru yang mengajar di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan dapat bekerja sama dengan baik sehingga menghasilkan anak didik yang mempunyai kualitas tinggi. Secara tidak langsung guru-guru tersebut mempunyai keinginan untuk memajukan anak didiknya. Melalui budaya organisasi kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada di sekolah. Kualitas budaya organisasi dan

kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain. Namun guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan kurang terbuka antara satu dengan yang lain sehingga tidak bisa terjalinnya kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan sekolah. Dalam hal ini pihak sekolah harus lebih menekankan budaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja guru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Sekolah juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga fokus pada tujuan sekolah. Menjaga kemampuan atau kompetensi merupakan hal penting karena kompetensi yang dimiliki oleh para guru merupakan salah satu kunci untuk menentukan keberhasilan sekolah. Keberhasilan sekolah dalam mendidik siswanya tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki sekolah terutama guru, selain itu juga dapat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja dari para guru di setiap sekolah.

Kompetensi merupakan hal yang penting untuk dimiliki setiap guru sebab dapat menjadi landasan dasar yang menjadi alat ukur bagaimana seorang individu mampu melihat kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Ningrum (Janawi, 2007) Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa

kompetensi mencakup kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga dapat mencapai tujuan.

Guru profesional harus memiliki keterampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Dengan demikian guru harus memiliki kompetensi. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi ini menekankan pada pengetahuan dan wawasan yang cukup tentang isi dan matabpelajaran sehingga mutlak diperlukan untuk menciptakan proses pembelajaran yang baik. Penguasaan terhadap materi menjadi salah satu prasyarat untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, karena guru juga menjadi sumber pengetahuan bagi siswa.

Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya masih rendah. Hal ini disebabkan karena guru tersebut belum tersertifikasi. Sedangkan untuk mewujudkan guru yang memiliki kompetensi diperlukan upaya dari berbagai pihak termasuk pemerintah melalui program sertifikasi yang dilaksanakan oleh pemerintah bagi semua guru.

Fenomena tersebut di atas menunjukkan kurang kuatnya motivasi, budaya organisasi dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang sesuai dengan harapan setiap guru, budaya organisasi dan kompetensi

yang ada sekolah. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengkaji kinerja karyawan di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan dalam tesis yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 AEK KANOPAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya maka identifikasi masalah penelitian ini adalah :

1. Rendahnya motivasi kerja dalam bentuk pengembangan guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
2. Rendahnya kesadaran para guru dalam menerapkan budaya organisasi dalam bentuk kerja sama di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
3. Rendahnya tingkat kompetensi guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan

waktu dan kemampuan maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan yang berjumlah 40 orang. Dari ketiga variable inilah yang nantinya akan berpengaruh sangat erat dengan kinerja guru

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan?
- d. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain adalah :

- a. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
- b. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
- c. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
- d. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Bagi pihak penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi serta kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan untuk pengembangan dan pendayagunaan seoptimal mungkin

sehingga dapat diarahkan dalam peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Pianda (2018:11) kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan/organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Sedangkan menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak

positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dan menurut Sulaksono (2015:91) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian diatas, disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sarinah dan Mardalena dalam buku Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

- 1) kemampuan mereka
- 2) motivasi
- 3) dukungan yang diterima
- 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Imron (2018:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi terdiri dari tiga faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor internal individu. Faktor ini meliputi : kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial pengalaman, demografi, umur dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi. Faktor ini meliputi : sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
- 3) Faktor psikologis. Faktor ini meliputi : spiritualitas, persepsi, sikap, kepribadian dalam pekerjaan (perilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi dan komitmen).

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah tolak ukur sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Griffin (2002: 429) “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian formal mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka”.

Menurut Susanto (2017:53) “penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses menilai hasil karya karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja pegawai dengan membandingkan dengan standar baku”. Melalui penilai tersebut maka dapat diketahui apakah pekerjaan sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan diukur.

Dan menurut Noermijati (2013:46) “penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”. Dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

Dapat disimpulkan dari uraian diatas, penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kerja nyata karyawan dengan formal dengan membandingkan dengan standar baku perusahaan. Dengan kata lain penilaian kinerja merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Susanto dalam Martinis Yamin

dan Maisah (2010: 117-125) beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah:

- (1) penilaian atas diri sendiri;
- (2) penilaian oleh siswa;
- (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan
- (4) penilaian oleh atasan langsung.

d. Indikator-indikator kinerja

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

- 1) **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Efektifitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
- 6) **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Sulaksono (2019:118) berdasarkan tipenya, indikator kinerja dapat dibagi menjadi tipe sebagai berikut :

- 1) Kualitatif
- 2) Kuantitas absolut

- 3) Persentase
- 4) Rasio
- 5) Rata-rata
- 6) Indeks

Dan menurut Saraswati dalam buku Mangkunegara (2002:75) menjelaskan empat indikator kinerja yang bisa dinilai dari seorang karyawan, antara lain :

- 1) Kualitas kerja
Pengukuran kualitas kerja dilakukan dengan melihat seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja seorang karyawan bisa diukur dari seberapa lama ia bekerja dalam waktu tertentu. Kuantitas kerja juga bisa dilihat dari kecepatan kerja karyawan tersebut.
- 3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas diukur dari seberapa baik seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya diukur dari kesadaran karyawan tersebut akan kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan guru pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, karena itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan guru agar sesuai dengan yang dikehendaki, perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi guru yang bekerja dengan baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Menurut Daulay, dkk (2016:165) “motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.

Kemudian menurut Jufrizen (2018) “motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain”. Dan menurut Jufrizen dalam buku Mangkunegara (2013:93) menyatakan bahwa “motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya”. Menurut Karwety (2010) “motivasi adalah kekuatan atau dorongan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang diinginkan suatu perusahaan maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu

lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Menurut Dauly, dkk (2016:159) tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, antara lain :

- 1) Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan
- 2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan
- 3) Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Menurut Firmansyah dan Mahardhika dalam buku Hasibuan (2005:146)

tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Soetrisno (2009:116) faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

 - a) Keinginan untuk dapat hidup

Meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Seperti

keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Dapat meliputi hal : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor ekstern

- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab
Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Karwety dalam Sutermeister (1976:57) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja personil, yaitu "Kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*) dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individualbasic needs*)". Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat.

d. Indikator-indikator Motivasi

Indikator merupakan sesuatu yang dapat mmeberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Menurut Kustrianingsih, dkk (2016)

Variabel motivasi kerja dengan indikator sebagai berikut :

- a) Penghargaan
- b) Rasa memiliki
- c) Kemampuan
- d) Mengutamakan kualitas
- e) Job diskription
- f) Prestasi
- g) Tangung jawab

Sedangkan menurut Novziranyah dalam Syahyuti (2010) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja:

- a) Semangat Kerja. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- b) Inisiatif dan Kreatifitas. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai

atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- c) Rasa Tanggung Jawab. Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Budaya Organisasi

a. Pengetian Budaya Organisasi

Kata budaya (culture) sebagai konsep berakar dari kajian atau disiplin ilmu antropologi, dan merupakan suatu identitas dari tiap-tiap bangsa. Budaya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil-hasil budaya lainnya. Budaya organisasi mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi. Tidak berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakatnya, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggota nya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut Novziransyah (2017) Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu

diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Sedangkan menurut Sulaksono (2019:4) “budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi”.

Menurut Moeljono (2005:2) budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Muis, dkk dalam Noe dan Mondy dalam (Andreas Lako, 2006 : 53) mengidentifikasi dua variabel lingkungan yang membentuk dan

mempengaruhi efektivitas budaya kerja dalam suatu organisasi. Pertama, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- a) Misi, visi, rules, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu (founders).
- b) Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin.
- c) Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja.
- d) Gaya kepemimpinan manajer lini
- e) Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, otonomi, dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik/kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan.

Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan social, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi.

Sementara itu menurut Brahmasari dan Suprayetno dalam Robbins (1996) menjelaskan mengenai 3 (tiga) faktor untuk mempertahankan suatu budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam organisasi.
- b) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya organisasi. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota organisasi.
- c) Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap yaitu tahap kedatangan, tahap pertemuan, dan tahap metromofis.

c. Fungsi budaya organisasi

Menurut Muis, dkk dalam Kreitner dan Kinicki (2013 : 83) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

- a) Memberikan identitas kepada pegawainya
- b) Memudahkan komitmen kolektif
- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- d) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Menurut Andreas Lako (2006 : 31) fungsi budaya organisasi untuk:

- a) Memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misidan menjadi bagian integral dari organisasi.
- b) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- c) Memberikan arah dan memperkuat standard perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
- d) Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
- e) Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
- f) Sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik.

d. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Sagita dalam Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009: 167):

- a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.

- d) Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
- e) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- f) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
- g) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

4. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Kompri (2017:1) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kemudian Yuliana dalam Boyatzis dalam Priansa (2016) berpendapat bahwa “Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan”. Yuliana dalam Tyson (Priansa,2016) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Sehingga Priansa (2016) menyimpulkan bahwa “Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam berpikir dan bertindak sewaktu bekerja untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Rosento dalam Sedarmayanti (2010:125) definisi Kompetensi adalah konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

- a) Kemampuan
- b) Pengetahuan
- c) Sifat atau ciri
- d) Motif

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:16) pembentukan kompetensi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- a) Faktor internal, yang merupakan faktor bawaan yang bersifat genetik
- b) Faktor eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi perkembangan kompetensi seseorang secara akumulatif sejak kecil seperti pendidikan dan pengalaman yang diperoleh orang tersebut selama hidupnya.

Menurut Diah dalam Zweel (dalam Sudarmanto, 2015:54), terdapat 7 (tujuh) derterminan yang memengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu:

- a) Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.
- b) Keahlian/Keterampilan Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi.

- c) Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas.
- d) Karakteristik Personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang.
- e) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.
- f) Isu-isu emosional Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- g) Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi.

c. Manfaat Kompetensi

Menurut Rosento dalam Widyasari (2004) Kompetensi memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik bagi karyawan, organisasi, maupun industri sebagai suatu kesatuan. Secara lebih jelas, manfaat kompetensi bagi karyawan dan organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Bagi Karyawan
 - (1) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer ketrampilan, nilai dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
 - (2) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan latihan melalui akses sertifikasi nasional dengan berbasis standar yang ada.
 - (3) Penetapan sasaran sebagai sarana perkembangan karir.
 - (4) Kompetensi Akan memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
 - (5) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan baik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
 - (6) Meningkatnya ketrampilan dan "marketability" sebagai karyawan.
- b) Bagi Organisasi
 - (1) Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada dan yang dibutuhkan.
 - (2) Meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
 - (3) Sasaran yang jelas pada program pendidikan dan pelatihan yang difokuskan pada kesenjangan antara ketrampilan dan persyaratan ketrampilan yang dibutuhkan.

- (4) Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki ketrampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- (5) Terjadi komunikasi pengharapan yang jelas mengenai ketrampilan dan pengetahuan karyawan.
- (6) Mempermudah terjadinya perubahan melalui indentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.
- (7) Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten.

d. Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Diah dalam Mangkunegara (2012:196), komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari:

- a) Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan.
- b) Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahliannya.
- c) Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Menurut Sriwidodo dan Haryanto dalam Vathanophas dan Thaingam (2007:49) indikator yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, keterampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

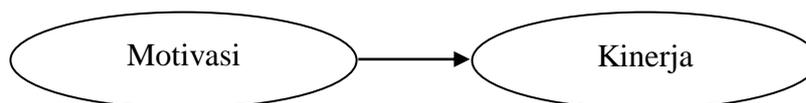
- a) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik;
- b) Keterampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental;
- c) Perangai atau Sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk informasi atau situasi;
- d) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau *image* diri dari seseorang.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri sendiri. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dan (Kutrianingsih, dkk, 2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

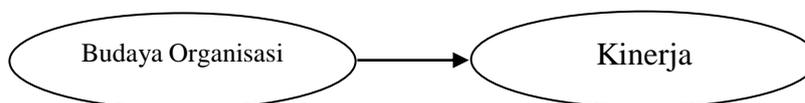


Gambar II.1
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sagita, 2018) dan (Arianty, 2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

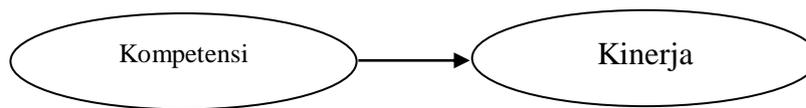


Gambar II.2
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



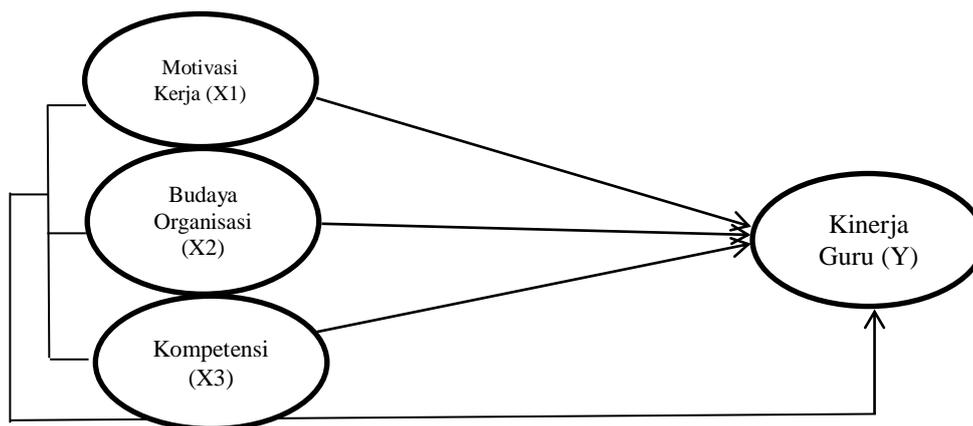
Gambar II.3
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

4. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja

Standar kinerja adalah acuan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai / karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan atau standar kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi, budaya organisasi dan kompetensi. Apabila faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik maka tujuan dari perusahaan/organisasi akan tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017) dan (Ainanur dan Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar.II.4
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
2. Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
3. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
4. Ada pengaruh signifikan motivasi, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable. Dalam penelitian ini, variable yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok, yaitu variable bebas (*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*). Definisi operasional yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Uraian	Indikator	Sumber
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Komitmen kerja	Robbins (2006:260)

		1 menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.		
2	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengerahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat Kerja 2. Inisiatif dan Kreativitas 3. Rasa Tanggung Jawab 	Novziranyah dalam Syahyuti (2010)
3	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Orientasi 3. Keagresifan 4. Kemantapan/ stabilitas 	Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009: 167)
4	Kompetensi (X3)	kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam berpikir dan bertindak sewaktu bekerja untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Keterampilan 	Diah dalam Mangkunegara (2012:196)

C. empat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih peneliti adalah SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Juni 2019 sampai dengan bulan November 2019.

Tabel III.2
Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Juni'19				Juli'19				Agu'19				Sep-Nov'19				Des'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan			■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Kolokium													■							
5	Pengumpulan dan Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Seminar Hasil																			■	
7	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:50) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu”. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang ada di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013:50) “sampel adalah wakil dari populasi”. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dimiliki instansi tersebut yaitu sebanyak 40 orang guru untuk menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. (Sugiyono, 2017:85).

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara melihat atau menilai data-data historis masa lalu (Sugiyono, 2017). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, dan data tentang gambaran umum SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

2. Daftar angket (*Quisioner*)

Angket adalah daftar pertanyaan berstruktur yang diberikan kepada responden atau guru di objek penelitian yaitu SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut :

Tabel III.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurang setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

Sumber (Sugiyono, 2017, hal.94)

Untuk mengetahui hasil angket yang disebarkan, akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya yaitu:

a. Uji Validitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- a) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha$, maka butir instrumen tersebut valid
- b) Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha$, maka butir instrumen tersebut tidak valid

b. Uji Realiabilitas

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*

2) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- a) Jika nilai Koefisien realibilitas yakni cronbach alpha $> 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien realibilitas yakni $< 0,6$ maka instrument variabel tidak reabel (tidak dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Juliandi & Irfan (2013:174)” menyatakan bahwa Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak”.Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Juliandi & Irfan (2013:174) “kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data penyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas”.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Juliandi & Irfan (2013:175) “cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat faktor

inflasi varian (*variance inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5". Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak lebih dari 5) maka, tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Juliandi & Irfan (2013:176) " model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas".

2. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Maka 40 pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2017, hal.188)

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Kompetensi

e = Term error

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus perhitungannya :

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

(Sugiyono, 2017:194)

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r = Korelasi variabel yang ditemukan.

n = Jumlah sampel.

Pengujian hipotesis:



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis (uji-t)

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus perhitungan uji F yaitu:

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

(Sugiyono, 2017:192)

Keterangan:

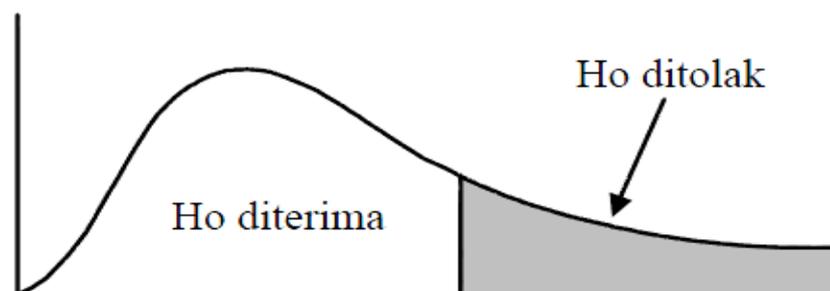
F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R² = Koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

pengujian hipotesis:



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis (uji F)

3. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi dan Irfan, 2013:50)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variable motivasi kerja (X1), 8 pernyataan untuk variable budaya organisasi (X2), 6 pernyataan untuk variable kompetensi (X3) dan 12 pernyataan untuk variable Kinerja guru (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 40 orang guru yang bekerja SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan sebagai sampel penelitian menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR).

a. Karakteristik Responden

Karakteristik koresponden guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan pada tahun 2019.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	43
2	Perempuan	23	57
	Jumlah	40	100

Dari table di ketahui bahwa responden guru yang yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 17 orang (43%) dan perempuan 23 orang (57%)

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	3	7
2	25-35 tahun	20	50
3	> 35 tahun	17	43
	Jumlah	40	100

Dari table di ketahui bahwa responden guru pada kelompok usia dibawah 25 tahun sebanyak 3 orang (7%), 25-35 tahun sebanyak 20 orang (50%) dan di atas 35 tahun terdiri dari 17 orang (43%).

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA	0	0
2	D1-D3	0	0
3	S1-S2	40	100
	Jumlah	40	100

Dari table di ketahui bahwa responden guru berdasarkan tingkat pendidikan S1-S2 sebanyak 40 orang atau 100%.

b. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis sajikan table skor jawaban responden dari angket yang disebarkan yaitu :

1) Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel IV.4
Distribusi Skor Angket Variabel Kinerja Guru (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	20	12	30	14	35	6	15	0	0	40	100
2	9	23	4	10	15	37	12	30	0	0	40	100
3	2	5	23	58	14	35	0	0	1	2	40	100
4	5	13	14	35	18	45	3	7	0	0	40	100
5	5	13	11	27	24	60	0	0	0	0	40	100
6	10	25	18	45	6	15	6	15	0	0	40	100
7	2	5	20	50	13	32	5	13	0	0	40	100
8	12	30	19	47	9	23	0	0	0	0	40	100
9	7	18	14	35	16	40	3	7	0	0	40	100
10	4	10	13	32	18	45	5	13	0	0	40	100
11	3	7	12	30	24	60	1	3	0	0	40	100
12	7	18	8	20	17	42	7	18	1	3	40	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dari table di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Saya dapat mencapai standart hasil kerja sekolah saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
- b. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya meningkat dari waktu kewaktu saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 37%.
- c. Jawaban responden tentang Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan cepat saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 23 orang 58%.
- d. Jawaban responden tentang Selama bekerja saya berusaha lebih baik dari rekan kerja saya saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 45%.

- e. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- f. Jawaban responden tentang Dalam melaksanakan tugas saya selalu bersemangat dalam mengerjakannya saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
- g. Jawaban responden tentang Seluruh tugas yang diberikan selalu saya kerjakan dengan waktu yang telah direnakan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 20 orang atau 50%.
- h. Jawaban responden tentang Apapun tugas yang diberikan saya selalu bisa dalam mengerjakannya saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 19 orang atau 47%.
- i. Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
- j. Jawaban responden tentang Kepercayaan yang telah atasan berikan tidak akan saya sia-siakan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau 40%.
- k. Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab atas apa yang diberikan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 24 orang atau 60%.
- l. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras untuk memajukan sekolah saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau 42%

2) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel IV.5
Distribusi Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	18	17	42	13	32	3	7	0	0	40	100
2	4	10	13	32	18	45	3	7	0	0	40	100
3	4	10	13	32	18	45	3	7	0	0	40	100
4	7	18	16	40	14	35	3	7	0	0	40	100
5	4	10	13	32	18	45	3	7	0	0	40	100
6	10	25	19	47	11	28	0	0	0	0	40	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dari table di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Saya selalu bersemangat dalam bekerja saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 42%.
- b. Jawaban responden tentang Saya selalu datang cepat untuk menyiapkan berkas yang akan dikerjakan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
- c. Jawaban responden tentang Saya merasa tertantang mengejakan tugas yang diberikan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
- d. Jawaban responden tentang Saya selalu membuat siswa bersemangat dalam belajar saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 40%.
- e. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 45%.

- f. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 19 orang atau 47%.

3) Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel IV.6
Distribusi Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	28	17	42	7	18	5	13	0	0	40	100
2	11	28	11	28	14	35	4	10	0	0	40	100
3	10	25	18	45	11	28	0	0	1	3	40	100
4	8	20	17	42	10	25	5	13	0	0	40	100
5	7	18	17	42	15	37	1	3	0	0	40	100
6	9	22	17	42	9	22	5	13	0	0	40	100
7	5	13	15	37	16	40	4	10	0	0	40	100
8	13	32	19	47	8	20	0	0	0	0	40	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dari table di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Setiap Guru yang bekerja harus berani mengambil resiko saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 42%.
- b. Jawaban responden tentang Resiko yang akan datang akan diselesaikan bersama-sama dengan guru yang lain saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35%.
- c. Jawaban responden tentang Guru selalu diberikan kebebasan dalam berpendapat saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 18 orang atau 45%.

- d. Jawaban responden tentang Kesalahan yang dibuat oleh Guru selalu jadi perhatian oleh atasan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 42%.
- e. Jawaban responden tentang Hasil kerja yang dilakukan oleh guru harus benar-benar maksimal saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 42%.
- f. Jawaban responden tentang Prestasi yang saya raih tidak jauh dari dukungan para rekan-rekan guru saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 42%.
- g. Jawaban responden tentang Dalam melaksanakan tugas saya harus selalu agresif dalam mengerjakannya saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau 40%.
- h. Jawaban responden tentang Dalam hal mengajar para guru harus seimbang dalam menyampaikan pelajaran saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 19 orang atau 47%.

4) Variabel Kompetensi (X3)

Tabel IV.7
Distribusi Skor Angket Variabel Kompetensi (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	15	15	37	16	40	3	7	0	0	40	100
2	3	7	19	47	15	37	5	13	0	0	40	100
3	4	10	13	32	18	45	5	13	0	0	40	100
4	13	32	19	47	8	20	0	0	0	0	40	100
5	11	28	16	40	7	18	1	3	0	0	40	100
6	4	10	13	32	17	42	6	15	0	0	40	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dari table di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang semua hal saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau 40%.
- b. Jawaban responden tentang Pengetahuan saya tentang ilmu pendidikan tidak bisa diragukan lagi saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 19 orang atau 47%.
- c. Jawaban responden tentang Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan standart sekolah saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 45%.
- d. Jawaban responden tentang Saya mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 19 orang atau 47%.
- e. Jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang saya miliki saya memiliki inisiatif dalam bekerja saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 40%.
- f. Jawaban responden tentang Dengan keterampilan saya dapat mengerjakan tugas dengan baik saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau 42%.

c. Uji Kualitas Data

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah software statistic SPSS versi 22.0. dari 40 kuesioner yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk

bahan pengujian. Uji validitas berguna untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat atau benar untuk mengukur variable. Jika hasilnya valid, berarti instrument yang digunakan adalah instrument yang tepat atau benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Pengujian validitas tiap instrument bebas dengan cara mengkorelasikan tiap butir pernyataan tersebut. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid dengan membandingkan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05.

1) Uji Validitas

a. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja guru, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Guru

No	r hitung	Sig	Status
1	0,615	0,000	Valid
2	0,444	0,004	Valid
3	0,346	0,029	Valid
4	0,720	0,000	Valid
5	0,382	0,015	Valid
6	0,404	0,010	Valid
7	0,336	0,034	Valid
8	0,692	0,000	Valid
9	0,195	0,028	Valid
10	0,132	0,017	Valid
11	0,628	0,000	Valid
12	0,441	0,004	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dari 12 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 12 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

No	r hitung	Sig	Status
1	0,416	0,008	Valid
2	0,685	0,000	Valid
3	0,527	0,000	Valid
4	0,252	0,016	Valid
5	0,685	0,000	Valid
6	0,455	0,003	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dari 6 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 6 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

c. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel budaya organisasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi

No	r hitung	Sig	Status
1	0,665	0,000	Valid
2	0,541	0,000	Valid
3	0,579	0,000	Valid
4	0,579	0,000	Valid
5	0,551	0,000	Valid
6	0,397	0,011	Valid
7	0,331	0,037	Valid
8	0,496	0,001	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dari 8 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 8 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

d. Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kompetensi, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11
Hasil Pengujian Validitas Kompetensi

No	r hitung	Sig	Status
1	0,662	0,000	Valid
2	0,381	0,015	Valid
3	0,375	0,017	Valid
4	0,410	0,009	Valid
5	0,525	0,001	Valid
6	0,610	0,000	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Berdasarkan pada tabel diatas dari 6 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid. Dengan demikian 6 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas instrument.

2) Uji Realibitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, atau sesuai standar yang ditetapkan sehingga bersifat normal.

a. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12
Pengujian Reliabilitas Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	12

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,795 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,795 > 0,6$, sehingga instrumen variabel kinerja dinyatakan reliabel.

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.13
Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	6

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,718 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,718 > 0,6$, sehingga instrumen variabel kinerja dinyatakan reliabel.

c. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.14
Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	8

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,708 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,708 > 0,6$, sehingga instrumen variabel kinerja dinyatakan reliabel.

d. Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.15
Pengujian Reliabilitas Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,791 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, $0,791 > 0,6$, sehingga instrumen variabel kinerja dinyatakan reliabel.

2. Teknik Analisis Data

Pada bagian ini, penulis akan menganalisa dan menjelaskan data-data yang dimiliki untuk menjawab hipotesis yang penulis kemukakan pada Bab II. Berikut ini adalah analisa data dan pengujian-pengujian data yang penulis gunakan untuk menjawab hipotesis.

a. Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui keceratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3Aek Kanopan maka dapat digunakan regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada table berikut :

Tabel IV.16
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,709	7,338		4,048	,000
	Motivasi Kerja	,132	,334	,074	2,595	,005
	Budaya Organisasi	,113	,269	,094	2,422	,003
	Kompetensi	,561	,451	,316	2,243	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer menggunakan aplikasi SPSS versi 22 didapat hasil :

$$a = 29,709$$

$$b_1 = 0,132$$

$$b_2 = 0,113$$

$$b_3 = 0,561$$

Jadi persamaan regresi linier berganda pada variable motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

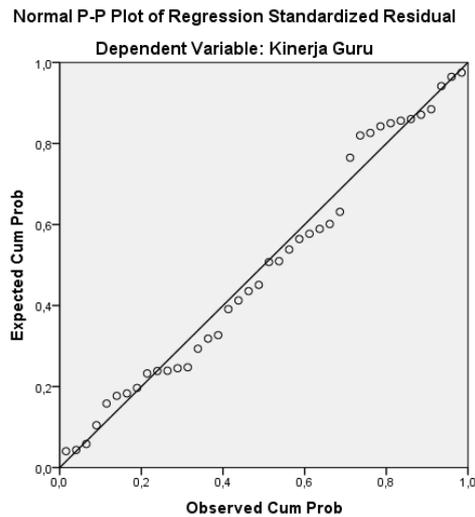
$$Y = 29,709 + 0,132X_1 + 0,113X_2 + 0,561X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variable bebas X_1 , X_2 dan X_3 memiliki koefisien B yang positif, berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable Y. Variabel kompetensi (X_3) memiliki kontribusi relative paling besar diantara kedua variable.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1
Uji Normalitas
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Model regresi ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variabel Inflation Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Table IV.17
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	,684	1,463
Budaya Organisasi	,490	2,039
Kompetensi	,375	2,666

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

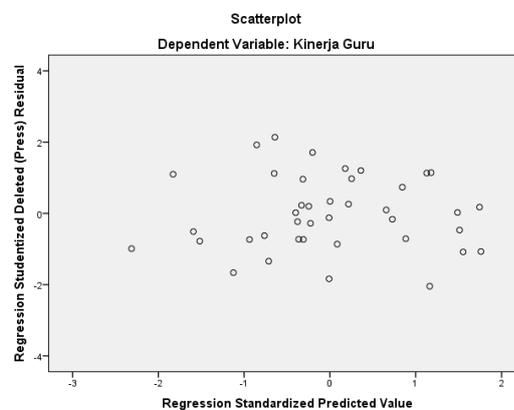
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Ketiga variable independen yakni motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen pada penelitian ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Asumsi klasik heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variable suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Uji Heterokedastisitas
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

c. Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari t hitung dan membandingkan dengan t table apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Tabel IV.18

**Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,709	7,338		4,048	,000
Motivasi Kerja	,132	,334	,074	2,595	,005
Budaya Organisasi	,113	,269	,094	2,422	,003
Kompetensi	,561	,451	,316	2,243	,022

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari table di atas tentang variable motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,595 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Menurut Dauly, dkk (2016:165) “motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak.

2) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari table di atas tentang variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,422 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Menurut Novziransyah (2017) Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

3) Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari table di atas tentang variable kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,243 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,022 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak H_0 diterima. Yang artinya kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Menurut Kompri (2017:1) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

d. Uji F

Uji simultan atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada table anova lebih kecil dari α 0,05.

Tabel IV.19
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,144	3	32,381	31,738	,000 ^b
	Residual	670,756	36	18,632		
	Total	767,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Nilai F hitung pada table di atas adalah 31,738 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjust R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel dependen adalah terbatas. Berikut adalah pengujian statistiknya :

Table IV.20
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,356 ^a	,527	,054	4,316

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel Model Summary diperoleh nilai $R^2 = 0,527$. Artinya, variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi) dapat menerangkan variabilitas sebesar 52,7% dari variabel dependen (Kinerja guru), sedangkan sisanya 47,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (dimana R^2 merupakan koefisien determinasi).

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa sesuai variable bebas yaitu motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah

3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,595 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru signifikan pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dan (Kutrianingsih,dkk, 2016).

Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri sendiri. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,422 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru signifikan pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sagita, 2018) dan (Arianty, 2018).

Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,243 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig)

0,022 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru signifikan pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017).

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi.

4) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,738 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan

Ha diterima, berarti motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Standar kinerja adalah acuan dari suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai / karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan atau standar kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi, budaya organisasi dan kompetensi. Apabila faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik maka tujuan dari perusahaan/organisasi akan tercapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. variable motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,595 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
2. variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,422 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.
3. variable kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,243 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,022 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

4. Nilai F hitung pada adalah 31,738 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Motivasi yang dimiliki karyawan saat ini perlu ditingkatkan kembali, sehingga dengan motivasi yang tinggi akan lebih berpengaruh dan memudahkan para karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penulis menyarankan kepada pihak SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan untuk mempertahankan budaya organisasi yang telah ada agar terciptanya budaya organisasi yang kuat dan produktifitas kinerja lebih baik.
3. Pihak sekolah harus lebih meningkatkan kompetensi guru dengan melakukan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada guru di masa yang akan datang.
4. Untuk peneliti berikutnya diharapkan menambah variable penelitian yang tentunya mempengaruhi kinerja serta diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dan menghasilkan penelitian yang lebih bagus lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Tirtayasa, Satria. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1). 1-14.
- Andrean Lako. 2006. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta : Ainara Books.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. 17 (02). 14-23.
- Arianty, Nel. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 12 (1). 1-20.
- Daulay, Raihanah, dkk. 2016. *Manajemen*. Medan : Usu Press.
- Firmansyahh, Anang Dan Maharhika, Budi. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Griffin, Ricky W. 2002. *Manajemen. America* : Erlangga.
- Hartanti, Astrid Setianing Dan Yuniarsih, Tjutju. 2018. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 3 (1). 167-175.
- Hasibuan, M.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Bumi Aksara.
- Hutapea, Paruliandan Thoha, Nurianna. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Imron. 2018. *Aspek Spiritualitas Dalam Bekerja*. Magelang : Unima Press.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Issn : 2621-1572. 405-424.
- Juliandi, Azuar dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.

- Karwety, Engkay. 2010. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 11 (2). 77-89.
- Komarudin. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarak*. 1 (2). 78-86
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teri untuk Praktik Profesional)*. Jakarta : Kencana.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2013. *Perilaku Organisasi* terjemahan Erly Suandani, Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Kutrianingsih, Maria Rini, *dkk*. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*. 2 (2). 1-1-15.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2002. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Martinis, Yamin, & Maisah, 2010. *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: GP Press.
- Moeljono, Djokosusanto. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : Pt Gramedia.
- Ningrum, Komang Septia Cahya. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*. 7 (2). 1-12.
- Noermijati. 2013. *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang : Ub Press.
- Novziransyah, Nanda. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Jumantik*. 2 (1). 13-25.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi : Cv Jejak.

- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rina dan Kusuma, Perdana Halim Aditya. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. *Jurnal Riset Edisi XIX*. 3 (008). 88-100.
- Rismawati Dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins S.P. dan Coulter. 2009. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer.
- Robbins Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sagita, Alinvia Ayu. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyaeen dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 57 (1). 73-82.
- Sarinah Dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Soetrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Sutermeister, Robert A, (1976) *People and Pruduvtivity*, New York: McGraw-Hill Book Company.

- Vathanophas, Vichita dan Thaingam, Jintawee, 2007, "Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector", *Journal: Contemporary Management Research*, Bangkok. 3 (1). March 2007, 45-70.
- Widyasari, S. 2004. Competency Based Education and Training (CBEIT) Suatu Pendekatan Strategik dalam Pengembangan Kompetensi Bagi Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Dosen Tetap STIE Semarang.
- Wulandari, Anna Tri Yuliasuti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja GuruDi SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*. 4 (2). 1-12.

KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat mencapai standart hasil kerja sekolah.					
2	Hasil kerja saya meningkat dari waktu kewaktu.					
3	Saya mengerjakan tugas yang diberikan atasan dengan cepat.					
4	Selama bekerja saya berusaha lebih baik dari rekan kerja saya.					
5	Saya mampu bekerja dengan efektif dan efisien.					
6	Dalam melaksanakan tugas saya selalu bersemangat dalam mengerjakannya.					
7	Seluruh tugas yang diberikan selalu saya kerjakan dengan waktu yang telah direnanakan.					
8	Apapun tugas yang diberikan saya selalu bisa dalam mengerjakannya.					
8	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.					
10	Kepercayaan yang telah atasan berikan tidak akan saya sia-siakan					
11	Saya selalu bertanggung jawab atas apa yang diberikan.					
12	Saya bekerja keras untuk memajukan sekolah.					

MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	SK	TS	STS
1	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.					
2	Saya selalu datang cepat untuk menyiapkan berkas yang akan dikerjakan.					
3	Saya merasa tertantang mengejakan tugas yang diberikan.					
4	Saya selalu membuat siswa bersemangat dalam belajar.					
5	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani.					
6	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.					

BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap Guru yang bekerja harus berani mengambil resiko.					
2	Resiko yang akan datang akan diselesaikan bersama-sama dengan guru yang lain.					
3	Guru selalu diberikan kebebasan dalam berpendapat.					
4	Kesalahan yang dibuat oleh Guru selalu jadi perhatian oleh atasan.					
5	Hasil kerja yang dilakukan oleh guru harus benar-benar maksimal					
6	Prestasi yang saya raih tidak jauh dari dukungan para rekan-rekan guru.					
7	Dalam melaksanakan tugas saya harus selalu agresif dalam mengerjakannya.					
8	Dalam hal mengajar para guru harus seimbang dalam menyampaikan pelajaran.					

KOMPETENSI

NO	PERNYATAAN	SS	S	SK	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang semua hal.					
2	Pengetahuan saya tentang ilmu pendidikan tidak bisa diragukan lagi.					
3	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan standart sekolah.					
4	Saya mampu mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu.					
5	Dengan keterampilan yang saya miliki saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					
6	Dengan keterampilan saya dapat mengerjakan tugas dengan baik.					

DATA KINERJA GURU (Y)

		Kinerja Guru										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	3	3	36
3	5	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	43
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35
3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	28
3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	33
2	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	32
5	2	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	39
4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	39
4	2	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	35
5	3	4	4	5	3	4	5	4	2	3	4	40
3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	43
3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	33
3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	28
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	5	33
2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	32
5	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	41
4	5	4	4	3	5	4	4	2	5	3	3	39
4	2	4	3	3	5	3	4	3	5	3	2	33
5	3	4	4	5	3	4	5	2	3	5	3	41
4	5	4	5	3	4	3	4	2	3	3	2	37
4	3	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	36
2	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	2	35
3	3	3	4	4	2	2	3	5	4	3	3	30
5	3	3	3	2	4	5	4	4	3	3	5	37
2	4	1	2	4	3	3	5	4	5	3	2	29
2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	31
5	3	5	4	3	4	2	5	5	4	4	5	40
4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	35
3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	36
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	37
3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	41
3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	34
3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	28
3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	31
2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	30
5	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	41
4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	39
4	2	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	34
5	3	4	4	5	3	4	5	3	3	5	3	41
4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	1	36

DATA MOTIVASI KERJA (X1)

Motivasi Kerja						
1	2	3	4	5	6	Jumlah
3	4	3	4	4	3	28
3	3	3	4	3	3	25
4	4	4	3	4	4	30
5	3	4	3	3	5	30
5	5	4	5	5	5	37
4	2	4	4	2	4	29
4	4	3	4	4	4	31
3	5	3	4	5	3	29
5	3	3	5	3	5	30
4	4	2	5	4	4	29
4	4	3	3	4	4	29
3	2	2	3	2	3	21
4	4	2	3	4	4	27
4	3	3	4	3	4	27
5	3	3	4	3	5	29
4	3	4	4	3	4	29
5	4	5	2	4	5	32
4	4	5	3	4	4	32
4	3	3	2	3	4	24
4	3	3	3	3	4	25
4	3	4	5	3	3	30
3	3	3	5	3	4	29
3	4	4	5	4	4	33
3	4	3	3	4	3	27
4	4	5	3	4	4	33
5	4	2	4	4	3	27
5	3	4	4	3	4	32
3	3	5	4	3	4	31
3	3	3	3	3	5	27
4	2	4	4	2	5	28
4	3	4	3	3	5	30
4	2	2	3	2	4	22
4	2	4	4	2	3	26
3	3	3	5	3	3	26
3	3	3	3	3	3	25
3	4	3	4	4	3	29
2	5	4	4	5	5	34
3	5	4	2	5	4	30
2	3	3	4	3	4	25
2	3	3	3	3	5	26

DATA BUDAYA ORGANISASI (X2)

Budaya Organisasi								
1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
5	4	5	4	4	3	5	5	35
5	5	3	5	4	3	4	4	33
4	5	5	4	4	3	3	3	31
4	4	5	4	4	2	4	4	31
4	5	4	3	4	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	3	5	35
5	3	5	2	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	5	3	4	32
4	5	4	5	3	4	3	4	32
2	3	3	2	4	4	4	4	26
5	3	5	4	3	4	2	5	31
4	5	3	3	3	4	3	3	28
3	4	4	4	4	3	5	3	30
4	3	4	4	3	3	3	4	28
4	4	4	5	5	5	3	5	35
5	3	5	2	5	4	4	5	33
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	5	3	4	32
4	5	4	5	3	4	3	4	32
4	4	4	4	4	2	3	5	30
3	5	3	5	4	5	4	5	34
3	3	4	3	3	4	4	4	28
3	2	3	3	3	2	3	3	22
3	3	3	3	3	4	2	4	25
2	2	4	3	3	4	4	3	25
5	2	4	4	4	4	4	5	32
4	5	4	4	3	5	4	4	33
4	2	4	3	3	5	3	4	28
5	3	4	4	5	3	4	5	33
4	3	5	4	3	2	3	4	28
2	4	3	3	4	5	4	4	29
3	3	3	4	4	2	2	3	24
5	3	3	3	2	4	5	4	29
2	4	1	2	4	3	3	5	24
2	3	3	2	4	4	4	4	26
5	3	5	4	3	4	2	5	31
4	5	3	3	3	4	3	3	28
3	4	4	4	4	3	5	3	30
4	3	4	4	3	3	3	4	28

DATA KOMPETENSI (X3)

Kompetensi						
1	2	3	4	5	6	Jumlah
5	3	4	5	5	3	41
4	5	3	4	5	3	40
3	4	4	3	4	4	39
4	3	3	4	4	4	38
5	4	5	5	4	4	43
3	5	2	5	4	4	40
4	3	4	5	5	3	40
4	4	5	4	5	3	40
3	4	3	4	4	3	37
3	3	4	4	4	2	35
4	4	4	4	2	3	37
2	2	2	5	5	2	33
3	3	4	3	4	2	33
5	5	3	3	3	3	39
3	3	3	4	4	3	36
3	3	3	5	4	4	38
4	4	4	5	5	5	45
4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	4	4	3	36
3	3	3	4	4	3	35
3	4	3	5	4	3	38
4	4	3	5	3	4	40
4	3	4	4	3	4	38
3	2	4	3	3	3	32
2	4	4	4	3	2	36
4	4	4	3	2	4	36
4	4	3	5	5	4	41
4	3	3	4	4	4	35
3	4	3	4	4	3	38
4	3	2	5	5	4	39
3	3	3	4	4	3	38
4	4	2	4	2	4	35
2	4	2	3	3	2	29
5	3	3	4	5	5	41
3	2	3	5	2	3	31
4	4	4	4	2	4	40
2	4	5	5	5	2	41
3	4	5	3	4	3	39
5	3	3	3	3	5	38
3	4	3	4	4	3	40

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGGKET KINERJA GURU (Y)

Correlations

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	JUMLAH	
IT E M 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,944 40	-,012 ,001 40	,489** ,004 40	,445** ,004 40	,179 ,269 40	-,016 ,923 40	,051 ,753 40	,511** ,001 40	-,052 ,748 40	,037 ,820 40	,256 ,111 40	,369* ,019 40	,615** ,000 40
IT E M 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,012 ,944 40	1 ,296 40	-,170 ,000 40	,532** ,000 40	,093 ,569 40	,321* ,043 40	,123 ,448 40	,226 ,161 40	-,033 ,841 40	,108 ,506 40	-,008 ,959 40	-,136 ,403 40	,444** ,004 40
IT E M 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,489** ,001 40	-,170 ,296 40	1 ,024 40	,355* ,024 40	-,088 ,591 40	,073 ,653 40	,145 ,372 40	,056 ,731 40	-,026 ,873 40	-,130 ,425 40	,236 ,143 40	,065 ,690 40	,346* ,029 40
IT E M 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,445** ,004 40	,532** ,000 40	,355* ,024 40	1 ,024 40	,303 ,058 40	,119 ,464 40	,129 ,428 40	,417** ,007 40	,024 ,885 40	-,047 ,774 40	,303 ,058 40	,205 ,205 40	,720** ,000 40
IT E M 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,179 ,269 40	,093 ,569 40	-,088 ,591 40	,303 ,058 40	1 ,058 40	-,176 ,277 40	,239 ,138 40	,558** ,000 40	,060 ,712 40	-,217 ,179 40	,381* ,015 40	,017 ,916 40	,382* ,015 40
IT E M 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,016 ,923 40	,321* ,043 40	,073 ,653 40	,119 ,464 40	-,176 ,277 40	1 ,109 40	,257 ,147 40	,234 ,147 40	-,060 ,715 40	,068 ,679 40	,092 ,573 40	-,010 ,952 40	,404** ,010 40
IT E M 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,051 ,753 40	,123 ,448 40	,145 ,372 40	,129 ,428 40	,239 ,138 40	,257 ,109 40	1 ,478 40	,115 ,977 40	,005 ,977 40	-,295 ,064 40	,093 ,567 40	-,005 ,973 40	,336* ,034 40
IT E M 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,511** ,001 40	,226 ,161 40	,056 ,731 40	,417** ,007 40	,558** ,000 40	,234 ,147 40	,115 ,478 40	1 ,975 40	,005 ,975 40	-,092 ,573 40	,454** ,003 40	,269 ,093 40	,692** ,000 40
IT E M 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,052 ,748 40	-,033 ,841 40	-,026 ,873 40	,024 ,885 40	,060 ,712 40	-,060 ,715 40	,005 ,977 40	,005 ,975 40	1 1,000	,000 ,867 40	-,027 ,502 40	,109 ,502 40	,195 ,028 40
IT E M 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,037 ,820 40	,108 ,506 40	-,130 ,425 40	-,047 ,774 40	-,217 ,179 40	,068 ,679 40	-,295 ,064 40	-,092 ,573 40	,000 1,000	1 1,000	,054 ,740 40	,052 ,748 40	,132 ,017 40
IT E M 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,256 ,111 40	-,008 ,959 40	,236 ,143 40	,303 ,058 40	,381* ,015 40	,092 ,573 40	,093 ,567 40	,454** ,003 40	-,027 ,867 40	,054 ,740 40	1 1,000	,235 ,145 40	,528** ,000 40
IT E M 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,369* ,019 40	-,136 ,403 40	,065 ,690 40	,205 ,205 40	,017 ,916 40	-,010 ,952 40	-,005 ,973 40	,269 ,093 40	,109 ,502 40	,052 ,748 40	,235 ,145 40	1 1,000	,441** ,004 40
JU LA H	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,615** ,000 40	,444** ,004 40	,346* ,029 40	,720** ,000 40	,382* ,015 40	,404** ,010 40	,336* ,034 40	,692** ,000 40	,195 ,228 40	,132 ,417 40	,528** ,000 40	,441** ,004 40	1 1,000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	12

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGGKET MOTIVASI KERJA (X1)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	JUMLAH
ITEM1	Pearson Correlation	1	-,079	,136	,003	-,079	,275	,416**
	Sig. (2-tailed)		,630	,404	,983	,630	,086	,008
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM2	Pearson Correlation	-,079	1	,130	-,028	1,000**	,017	,685**
	Sig. (2-tailed)	,630		,422	,862	,000	,919	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM3	Pearson Correlation	,136	,130	1	-,099	,130	,308	,527**
	Sig. (2-tailed)	,404	,422		,542	,422	,054	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM4	Pearson Correlation	,003	-,028	-,099	1	-,028	-,135	,252
	Sig. (2-tailed)	,983	,862	,542		,862	,405	,016
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM5	Pearson Correlation	-,079	1,000**	,130	-,028	1	,017	,685**
	Sig. (2-tailed)	,630	,000	,422	,862		,919	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM6	Pearson Correlation	,275	,017	,308	-,135	,017	1	,455**
	Sig. (2-tailed)	,086	,919	,054	,405	,919		,003
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	,416**	,685**	,527**	,252	,685**	,455**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,000	,116	,000	,003	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET BUDAYA ORGANISASI (X2)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	JUMLAH
ITEM1	Pearson Correlation	1	,143	,616**	,397*	,152	,014	,005	,391*	,665**
	Sig. (2-tailed)		,380	,000	,011	,348	,933	,977	,013	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM2	Pearson Correlation	,143	1	-,003	,462**	,209	,197	,147	-,058	,541**
	Sig. (2-tailed)	,380		,985	,003	,195	,222	,367	,720	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM3	Pearson Correlation	,616**	-,003	1	,338*	,227	-,031	,073	,183	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000	,985		,033	,158	,850	,655	,258	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM4	Pearson Correlation	,397*	,462**	,338*	1	,141	,000	-,119	,057	,579**
	Sig. (2-tailed)	,011	,003	,033		,387	1,000	,464	,728	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM5	Pearson Correlation	,152	,209	,227	,141	1	,087	,244	,377*	,551**
	Sig. (2-tailed)	,348	,195	,158	,387		,595	,130	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM6	Pearson Correlation	,014	,197	-,031	,000	,087	1	,071	,270	,397*
	Sig. (2-tailed)	,933	,222	,850	1,000	,595		,662	,093	,011
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM7	Pearson Correlation	,005	,147	,073	-,119	,244	,071	1	,016	,331*
	Sig. (2-tailed)	,977	,367	,655	,464	,130	,662		,923	,037
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ITEM8	Pearson Correlation	,391*	-,058	,183	,057	,377*	,270	,016	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,013	,720	,258	,728	,016	,093	,923		,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	,665**	,541**	,579**	,579**	,551**	,397*	,331*	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,037	,001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	8

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGGKET KOMPETENSI (X3)

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	JUMLAH
ITEM1	Pearson Correlation	1	,139	,130	,016	,005	,667**	,662**
	Sig. (2-tailed)		,391	,426	,923	,977	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM2	Pearson Correlation	,139	1	,089	-,083	-,025	,108	,381*
	Sig. (2-tailed)	,391		,583	,611	,880	,505	,015
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM3	Pearson Correlation	,130	,089	1	-,127	,075	-,070	,375*
	Sig. (2-tailed)	,426	,583		,437	,646	,667	,017
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM4	Pearson Correlation	,016	-,083	-,127	1	,391*	,087	,410**
	Sig. (2-tailed)	,923	,611	,437		,013	,594	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM5	Pearson Correlation	,005	-,025	,075	,391*	1	,008	,525**
	Sig. (2-tailed)	,977	,880	,646	,013		,963	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITEM6	Pearson Correlation	,667**	,108	-,070	,087	,008	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000	,505	,667	,594	,963		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH	Pearson Correlation	,662**	,381*	,375*	,410**	,525**	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,017	,009	,001	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	6

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,55
	Std. Deviation	4,437
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,082
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,356 ^a	,527	,054	4,316

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,144	3	32,381	31,738	,000 ^b
	Residual	670,756	36	18,632		
	Total	767,900	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Coefficients^a

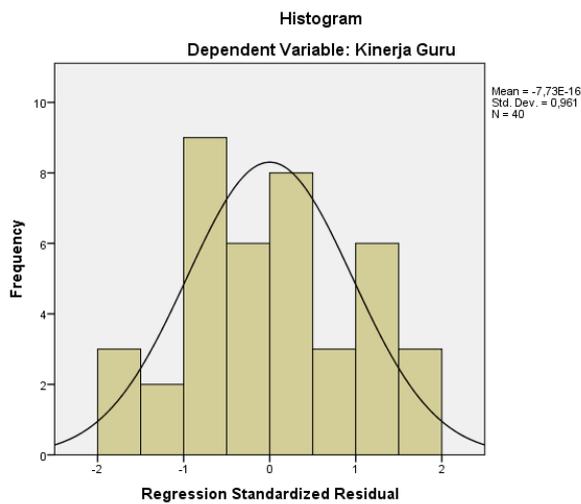
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,709	7,338		4,048	,000		
	Motivasi Kerja	,132	,334	,074	2,595	,005	,684	1,463
	Budaya Organisasi	,113	,269	,094	2,422	,003	,490	2,039
	Kompetensi	,561	,451	,316	2,243	,022	,375	2,666

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

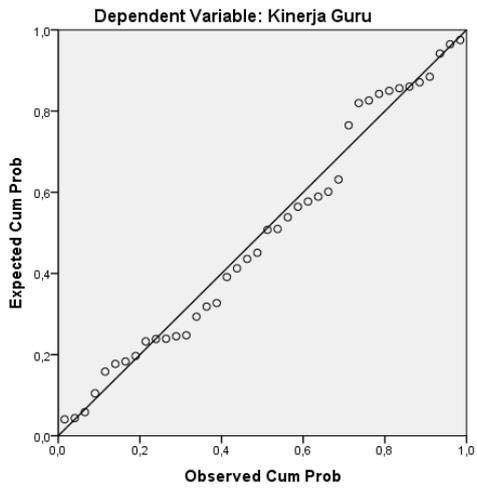
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38,90	45,33	42,55	1,578	40
Std. Predicted Value	-2,312	1,759	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,704	2,202	1,315	,371	40
Adjusted Predicted Value	38,86	46,69	42,63	1,745	40
Residual	-7,533	8,463	,000	4,147	40
Std. Residual	-1,745	1,961	,000	,961	40
Stud. Residual	-1,959	2,038	-,008	1,017	40
Deleted Residual	-9,686	9,142	-,077	4,658	40
Stud. Deleted Residual	-2,044	2,136	-,006	1,036	40
Mahal. Distance	,062	9,171	2,925	2,246	40
Cook's Distance	,000	,299	,032	,051	40
Centered Leverage Value	,002	,235	,075	,058	40

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

