

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada era globalisasi adalah salah satu komponen yang penting dalam pengembangan suatu negara. Sebuah negara akan mengalami kemajuan yang signifikan tergantung dari tingkat pengetahuan sumber daya manusia negara tersebut. Oleh karena itu seluruh negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib diberlakukan kepada setiap warga negaranya. Setiap warga negara wajib mengenyam pendidikan melalui tempat yang dinamakan sekolah. Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun watak bangsa. Menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu.

ASEAN Economic Community (AEC) adalah bentuk kerjasama ekonomi di kalangan negara-negara yang tergabung dalam ASEAN. Masyarakat Ekonomi ASEAN atau yang biasa disebut dengan MEA yang artinya semua negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara (ASEAN) menerapkan sistem perdagangan bebas (tidak ada hambatan tarif bea cukai) dengan salah satu cara mampu bersaing untuk menghasilkan produk berupa barang dan jasa yang berkualitas sehingga

produk yang dihasilkan dapat bersaing dengan barang yang di produksi oleh negara lain. Tujuan dari ASEAN Economic Community adalah meningkatkan daya saing ekonomi negara-negara anggota dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi bukan hanya menjadi pasar dari negara-negara maju, serta menarik investasi dan meningkatkan perdagangan antar anggota-anggotanya agar bisa bersaing dalam menghadapi tantangan global dan lebih lanjutnya adalah untuk mengurangi kemiskinan serta kesenjangan sosial antar negara anggota melalui sejumlah kerjasama ekonomi yang saling menguntungkan. Peluang dan tantangan Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN sangatlah besar. Indonesia dapat memperoleh beberapa keuntungan diantaranya meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Namun hal itu juga harus diikuti oleh perbaikan kualitas Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan Sumber Daya Alam semaksimal mungkin.

Indonesia sekarang menganut sistem pendidikan nasional (Filandu, 2013:2). UU No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional hanya mampu memberikan arah, dan memberikan prinsip-prinsip dasar untuk menuju arah tersebut, serta mengatur prosedurnya secara umum. Namun sistem pendidikan nasional masih belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Peran sekolah yang merupakan lembaga pendidikan nasional dalam rangka mewujudkan tujuan nasional dituntut mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan.

Jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional, dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005

tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Namun kondisi yang terjadi di lapangan, kualitas pendidikan masih memerlukan perhatian serius. Mencermati kondisi seperti ini tentu perlu menjadi perhatian dari semua pihak tentang faktor yang menyebabkan permasalahan tersebut. Ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan, harus didukung dengan peningkatan tenaga pendidik itu sendiri. Tenaga pendidik yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil belajar. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Budi Utomo Prambon didirikan untuk membimbing anak didik dalam upaya membentuk generasi muda yang berkualitas, berguna bagi nusa dan bangsa, agama serta memberi bekal lulusan dalam bentuk kecakapan hidup (*life skill*). SMK Budi Utomo Prambon ini berdiri pada 16 Maret 1986 dan mulai difungsikan sebagai tempat kegiatan belajar mengajar pada bulan Juni 1986. SMK Budi Utomo Prambon dibangun diatas tanah seluas ± 10.000 m² yang terletak di Desa Temu Kecamatan Prambon Kabupaten Sidoarjo yang merupakan sekolah di bawah naungan Yayasan Budi Utomo.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi pendidikan (Wahyuni, 2014:64). Permasalahan kinerja guru yang ada di SMK Budi Utomo Prambon adalah mengacu pembelajaran tahun lampau atau kurang inovatif dan kurikulum yang sering berubah-ubah. Kualitas pendidikan sorang guru sangat menentukan kualitas kerjanya, karena dalam proses pembelajaran atau pendidikan gurulah yang banyak berhadapan langsung dengan siswa.

Setiap organisasi mempunyai jati diri yang khas, artinya setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri. Salah satu faktor yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya adalah budayanya. Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi di SMK Budi Utomo Prambon berupa tata tertib guru dan karyawan, kode etik guru serta

tata tertib siswa. Permasalahan yang ada dalam budaya organisasi di sekolah ini adalah masih ada beberapa individu yang melanggar tata tertib yang sudah ada atau iklim yang tidak kondusif, minimnya fasilitas sarana prasarana sekolah. Jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang diperlukan adalah upaya-upaya yang lebih insentif dan ekstensif demi produktivitas sekolah, karena kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat.

Kompetensi (*competency*) pada dasarnya adalah perpaduan ilmu pengetahuan, keterampilan serta sikap yang diwujudkan dalam bentuk unjuk kerja. Menurut Mulyasa (Aedi, 2016:10), kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan bekerja dan bertindak. Permasalahan dalam kompetensi yang ada di SMK Budi Utomo Prambon yaitu ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang pendidikannya. Guru bertugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus selalu memperbarui serta menguasai materi pelajaran yang diajarkan.

Di samping itu, motivasi kerja juga tidak bisa di abaikan begitu saja untuk mencapai suatu keberhasilan karena motivasi merupakan unsur pendorong bagi seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbin (Ansory dan Indrasari, 2018:261), motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa permasalahan dalam motivasi yang ada di

sekolah SMK Budi Utomo Prambon adalah upah yang kurang layak, tidak adanya kebutuhan akan pengakuan dan kebutuhan berprestasi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON SIDOARJO”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang peneliti kemukakan di atas dapat di rumuskan dalam suatu permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo?
- 2) Apakah variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara individu (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo?
- 3) Diantara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan membuktikan variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan membuktikan variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara individu (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo.

- 3) Untuk mengetahui dan membuktikan dari ketiga variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti, bagi yayasan pendidikan maupun bagi kampus.

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih serta memperluas wawasan peneliti, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pelengkap informasi dan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Yayasan Pendidikan

Sebagai bahan masukan bagi pengelola yayasan pendidikan khususnya bagi SMK Budi Utomo yang berada di Kecamatan Prambon Kabupaten Sidoarjo, sehingga lebih maju dari sebelumnya dan tetap eksis dalam menghasilkan peserta didik pada jenjang SLTA atau Kejuruan.

Manfaat bagi pendidik atau guru akan lebih berkompeten dan bisa lebih kompak lagi serta bisa menjadi budaya organisasi, motivasi dan kinerja akan terjalin lebih baik.

3. Bagi Universitas Bhayangkara

Sebagai bahan informasi dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja. serta dapat dipergunakan untuk menambah koleksi di perpustakaan Universitas Bhayangkara Surabaya sebagai bahan bacaan.

1.5 Sistematika

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas dan mudah dipahami, sistematika yang digunakan untuk penyusunan laporan skripsi ini dibagi menjadi beberapa bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi hasil-hasil penelitian terdahulu, landasan teori yang terkait dengan penelitian (variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi), kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi diskripsi objek penelitian, data dan diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dari Bab I sampai dengan Bab IV, maka dapat ditarik simpulan dan saran yang dituangkan pada Bab V.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dicoba menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang membahas tentang pokok kajian yang sama, untuk digunakan sebagai pijakan penelitian dan referensi tambahan. Berikut ini uraian dari penelitian terdahulu:

- a. Chindra Puspita Zilfie (Universitas Bhayangkara Surabaya, 2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ever Age Valves Di Sumengko Gresik”. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PT. Ever Age Valves Di Sumengko Gresik dengan jumlah Populasi sebanyak 55 orang dan peneliti menggunakannya sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti ini berupa analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) serta uji dominan dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi berpengaruh secara simultan dengan hasil linier berganda dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,037 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,79 sedangkan pengaruh secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 4,340, Kepemimpinan (X_2) sebesar 2,063 Dan

Motivasi (X_3) 2,459 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 2,008, maka variabel bebas yaitu variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi, secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ever Age Valves di Sumengko Gresik dengan nilai koefisien β (beta) yang lebih besar diantara variabel-variabel lain, yaitu sebesar 0,513. Persamaan penelitian Chindra Puspita Zilfie dengan penelitian Triyani Nur Andifah adalah menggunakan variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya adalah variabel Kepemimpinan.

- b. Ella Erwina (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, 2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak di Surabaya dengan jumlah Populasi sebanyak 52 orang dan peneliti menggunakannya sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan oleh peneliti ini berupa analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dalam uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 22,824 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,79, sedangkan pengaruh secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing

variabel yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 4,045, Kepemimpinan Demokratis (X_2) sebesar 4,672 Dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 4,878 lebih besar daripada nilai t_{tabel} sebesar 1,675, maka variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian Ella Erwina dengan penelitian Triyani Nur Andifah adalah menggunakan variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya adalah variabel Kepemimpinan Demokratis.

- c. Sri Rahayuningsih (Universitas Stikubank Semarang, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prisma Garment Demak Jaya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Prisma Garment Demak Jaya dengan jumlah Populasi sebanyak 84 orang dan peneliti menggunakannya sebagai sampel penelitian. Teknik pengujian data yang digunakan oleh peneliti ini meliputi analisis regresi berganda dan uji signifikansi koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai uji F sebesar 60.980, Adjusted R Square sebesar 0,738. Untuk persamaan hasil regresi tiap variabel yaitu interpretasi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,382 dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Kompensasi (X_2) sebesar 0,420 dengan tingkat signifikansinya $0,003 < 0,05$. Motivasi (X_3) sebesar 0,246 dengan tingkat signifikansinya $0,015 < 0,05$. Artinya apabila semakin kuat pengaruh variabel bebas maka akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel terikat. Hasil

penelitian membuktikan bahwa variabel bebas yaitu variabel Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian Sri Rahayuningsih dengan penelitian Triyani Nur Andifah adalah menggunakan variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk perbedaannya adalah variabel Kompensasi.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dan Sekarang

Peneliti	Chindra Puspita Zilfie (2012)	Ella Erwina (2016)	Sri Rahayuningsih (2018)	Peneliti (2019)
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ever Age Valves Di Sumengko Gresik	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prisma Garment Demak Jaya	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON SIDOARJO
Persamaan	(X ₁) Budaya Organisasi - (X ₃) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	(X ₃) Motivasi Kerja - (X ₁) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Karyawan	(X ₁) Kompetensi - (X ₃) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	(X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) Kompetensi (X ₃) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Guru
Perbedaan	(X ₂) Kepemimpinan	(X ₂) Kepemimpinan Demokratis	(X ₂) Kompensasi	
Objek Penelitian	PT. Ever Age Valves Di Sumengko Gresik	PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya	PT. Prisma Garment Demak Jaya	SMK BUDI UTOMO PRAMBON SIDOARJO

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli :

Menurut Zainal (2014:4), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.”

Menurut Afandi (2018:3), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.”

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat berguna dalam mendukung pencapaian dari tujuan perusahaan maupun organisasi.

2.2.2 Budaya Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh seseorang atau kelompok yang bersangkutan baik keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan individu satu dengan yang lain dengan cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berikut ini budaya organisasi menurut para ahli:

Menurut Jones (Prawironegoro dan Utari, 2016:274), “budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku.”

Menurut Sutrisno (Indrasari, 2017:20), “budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya.”

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai atau aturan yang disepakati dan diikuti secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dan pemecahan masalah yang ada di organisasi tersebut.

2.2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (Indrasari, 2017:21), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi mempunyai peran pembeda, artinya budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi satu dengan yang lainnya.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbul perubahan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual.
- d. Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:100), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan
Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
- b. Kedisiplinan
Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.
- c. Hubungan organisasi
Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.
- d. Komunikasi
Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.2.2.3 Manfaat Budaya Organisasi

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki. Budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (Prawironegoro dan Utari, 2016:277), manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran nilai inti dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik, serta memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- b. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada didalamnya.
- c. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota, dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.

2.2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan norma
Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.
- b. Pelaksanaan nilai-nilai
Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang

harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.2.3 Kompetensi

2.2.3.1 Pengertian Kompetensi

Secara Harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017:111), “kompetensi merupakan perpaduan dari ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.”

Menurut Afandi (2018:166), “Kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru. Guru bermakna sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.”

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya

dengan kemampuan tinggi. Dengan kata lain, kompetensi adalah pemilikan, penguasaan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.

2.2.3.2 Manfaat Standar Kompetensi Guru

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru. Disusunnya standar kompetensi guru adalah sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi, penyelenggaraan diklat dan pembinaan, maupun acuan bagi pihak yang berkepentingan terhadap kompetensi guru untuk melakukan evaluasi, pengembangan bahan ajar dan sebagainya bagi tenaga kependidikan.

2.2.3.3 Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi sebagaimana yang terdapat dalam Suhardaputra (Aedi, 2016:4), antara lain :

- a. Motiv (*motive*)
Sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan.
- b. Watak (*traits*)
Karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*)
Tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
- d. Pengetahuan (*knowledge*)
Informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*)
Kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.2.3.4 Indikator Kompetensi

Menurut Afandi (2018:167), menyatakan indikator kompetensi guru meliputi:

- a. Kompetensi profesional
Kemampuan dalam penugasan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Pendidikan Nasional.
- b. Kompetensi kepribadian
Kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- c. Kompetensi pedagogik
Kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik.
- d. Kompetensi sosial
Kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan masyarakat sekitar.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tertentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Oleh karena itu motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Berikut ini motivasi kerja menurut para ahli:

Menurut Harbani (Erwina, 2016:13), “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.”

Menurut Mangkunegara (Sari, 2018:28), “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.4.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Afandi (2018:27) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- c. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- d. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018:24), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. **Kebutuhan hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b. **Kebutuhan masa depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
- c. **Kebutuhan harga diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- d. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Kerlinger N.Fred dan Elzar J.Pedhazur (Ansory dan Indrasari, 2018:259), menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari:

- a. Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*)
Motif atas kebutuhan adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu.
- b. Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*)
Pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan yang baik.
- c. Kebutuhan atas imbalan (*Insentive*)
Insentif merupakan suatu daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan membangun, memelihara dan mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan.

2.2.5 Kinerja Guru

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi (Indrasari 2017:36), “Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.”

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat (1), “menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.” Berikut ini kinerja guru menurut para ahli:

Menurut Wahyuni (2014:64), “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi pendidikan.”

Menurut Afandi (2018:151), “kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru berdasarkan karakter guru mengenai sikap, perilaku, serta kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar sesuai situasi dan kondisi di tempat kerjanya.

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Afandi (2018:159), menyatakan ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat pendidikan guru
- b. Supervisi pengajaran
- c. Program penataran
- d. Iklim yang kondusif
- e. Kondisi fisik dan mental
- f. Tingkat pendapatan
- g. Gaya kepemimpinan kepala sekolah
- h. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Keterangan :

a. Tingkat pendidikan guru

Jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik.

b. Supervisi pengajaran

Serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar.

c. Program penataran

Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

d. Iklim yang kondusif

Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya : pengelolaan kelas yang baik, maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kondisi fisik dan mental

Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

f. Tingkat pendapatan

Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

g. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

h. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi.

2.2.5.3 Aspek-Aspek Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2012:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja guru sebagai berikut :

- a. Prestasi Kerja
- b. Kedisiplinan
- c. Kreatifitas
- d. Kerjasama
- e. Tanggung Jawab

Keterangan :

- a. Prestasi Kerja. Penilaian menilai hasil kerja baik kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian jabatannya.
- b. Kedisiplinan. Penilaian menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan kepadanya.
- c. Kreatifitas. Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Kerjasama. Penilaian menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.
- e. Tanggung jawab. Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.2.5.4 Indikator Kinerja Guru

Menurut (Afandi, 2018:162), mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi :

- a. Merencanakan pembelajaran
Agar kegiatan belajar dan pembelajaran terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guru harus merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama yang dituangkan ke dalam Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP).
- b. Melaksanakan pembelajaran
Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.
- c. Menilai hasil pembelajaran
Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai siswa. Misalnya dengan melakukan pengamatan terus menerus tentang perubahan, kemajuan yang dicapai oleh siswa dan dengan penilaian yang berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa. Selanjutnya guru melakukan evaluasi terhadap proses belajar dan pembelajaran serta evaluasi terhadap hasil yang dicapai oleh siswa.
- d. Membimbing dan melatih peserta didik
Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu bimbingan atau dalam pembelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler.
- e. Melaksanakan tugas tambahan
Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan struktural di sekolah, sedangkan tugas khusus merupakan tugas tambahan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur di organisasi sekolah.

2.2.6 Hubungan Antar Variabel

2.2.6.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok ditetapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk

persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Robbins (Indrasari, 2017:43) “persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja guru.”

Keberadaan budaya organisasi dalam lingkungan organisasi dapat berguna untuk membentuk perilaku bagi guru. Diharapkan dengan perilaku positif yang tumbuh dan diyakini bersama dapat meningkatkan rasa kerjasama antar guru. Hal ini dimaksudkan agar para guru dapat memahami bagaimana mencapai tujuan dalam organisasi.

2.2.6.2 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan dan wewenang guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi. Woolfolk (Sedarmayanti, 2017:115) “pengetahuan bahan ajar oleh guru adalah salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan guru dalam pembelajaran.” Guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Kompetensi guru memiliki efek yang besar terhadap kualitas proses belajar mengajar karena kompetensi guru menentukan performa mereka dalam memfasilitasi siswa untuk berhasil dalam pembelajaran. Oleh karena itu, agar guru berhasil dalam kegiatan pembelajaran, maka seorang guru harus

berkompeten atau menguasai bahan ajar yang akan diajarkan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian jika guru memiliki kompetensi yang sesuai, maka tujuan kinerja guru akan tercapai dengan baik.

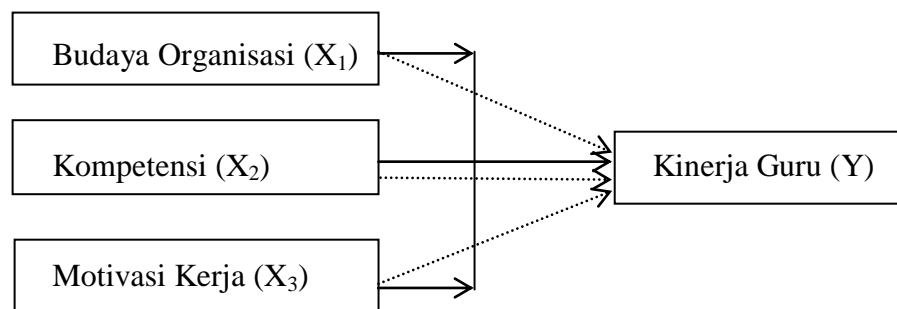
2.2.6.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru

“Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru” (Ali, 2012:3). Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin apalagi seorang guru yang memiliki banyak tugas.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Potensi yang dimiliki guru seringkali perlu diimbangi oleh berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Dalam menghadapi berbagai persoalan peserta didik, guru perlu melakukan bermacam-macam cara untuk mengatasi situasi. Dalam situasi inilah motivasi diperlukan demi menampilkan kinerja guru. Karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan penuh semangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif bagi sebuah lembaga.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian ini dapat disajikan bagian yang menunjukkan alur pikir peneliti, memudahkan pemahaman hipotesis serta pengaruh variabel yang diteliti:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Konseptual

Keterangan:

X_1 : Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Guru.

X_2 : Kompetensi dalam mempengaruhi Kinerja Guru.

X_3 : Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Guru.

Y : Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Kompetensi serta Motivasi Kerja.

—————> Hubungan bersama-sama (simultan)

.....> Hubungan individu (parsial)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara dari suatu masalah dimana hal ini perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga merupakan kesimpulan sementara yang mencerminkan hubungan antar variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan

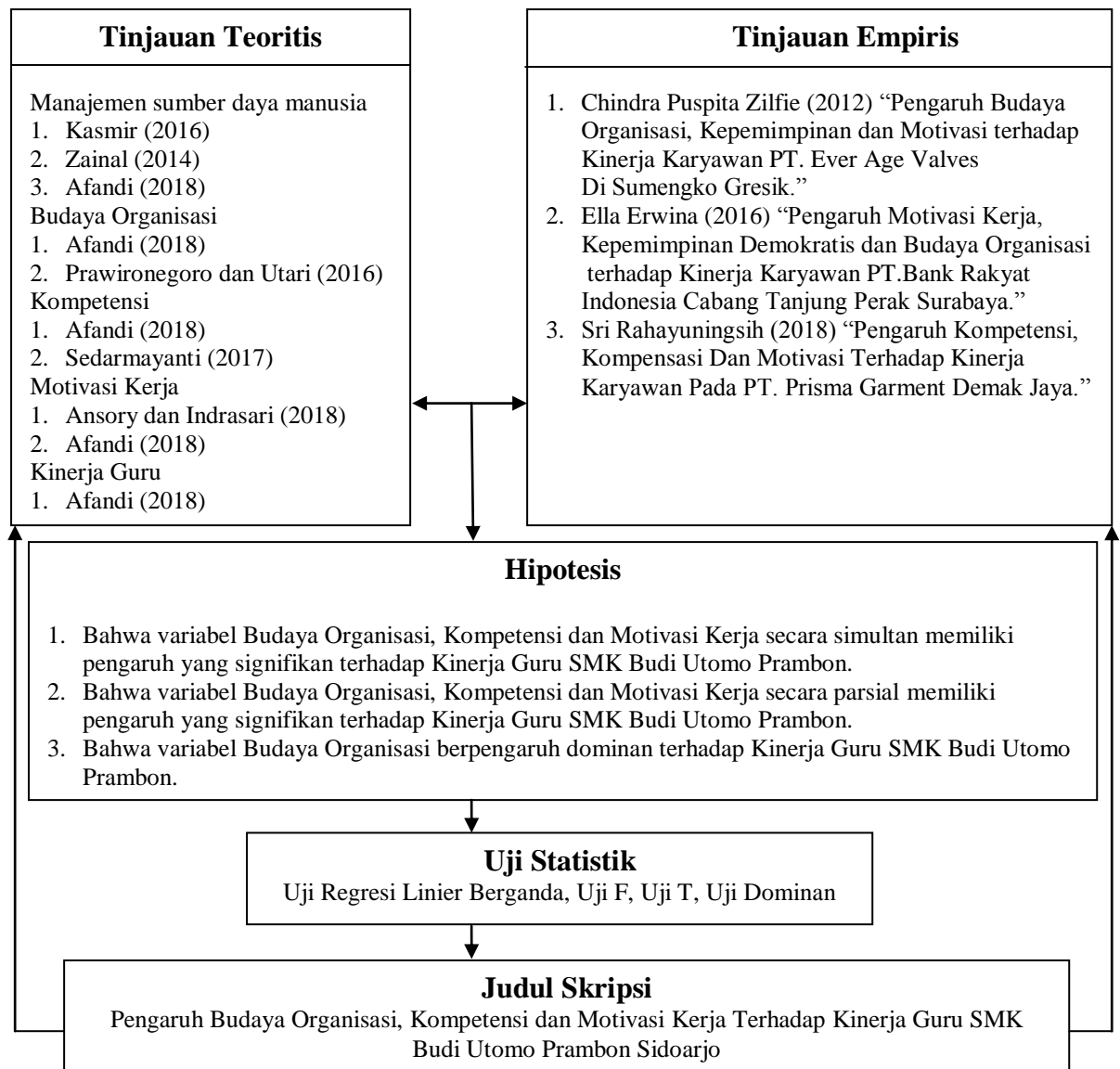
Berdasarkan permasalahan yang ditunjukkan, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo.
- b. Bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri (parsial) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo.
- c. Bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMK BUDI UTOMO PRAMBON di Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 3.1
Kerangka Proses Berfikir

Penjelasan :

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta tinjauan pustaka, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan hasil tinjauan empiris. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Sedangkan tinjauan empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan penelitian.

Penelitian yang dilakukan berdasarkan teori-teori dan tinjauan empiris diperoleh dari variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, antara empiris dan teoritis saling mempengaruhi sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya dapat disusun menjadi hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian akan menghasilkan data yang digunakan untuk pembuatan skripsi.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi operasioanal ada dua pengertian, yaitu definisi variabel dan operasional variabel. Mendefinisikan operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik dan terukur. Berdasarkan judul skripsi maka peneliti dapat mengambil kesimpulan

bahwa ada 4 variabel yang digunakan yaitu Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

a. Budaya organisasi (X_1)

Menurut Sutrisno (Indrasari, 2017:20), “budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya.” Menurut Afandi (2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Norma
2. Pelaksanaan Nilai-Nilai
3. Kepercayaan
4. Pelaksanaan Kode Etik

b. Kompetensi (X_2)

Menurut Afandi (2018:166), “kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru.

Menurut Afandi (2018:167), menyatakan indikator kompetensi guru meliputi:

1. Kompetensi Profesional
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Pedagogik
4. Kompetensi Sosial

c. Motivasi Kerja(X_3)

Menurut Harbani (Erwina, 2016:13), “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu”. Menurut Kelinger N.Fred dan Elzar J.Pedhazur (Ansory dan Indrasari, 2018:259), menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari :

1. Motif atas kebutuhan dari pekerjaan
2. Pengharapan atas lingkungan kerja
3. Kebutuhan atas imbalan

2. Variabel Terikat yaitu Kinerja Guru (Y)

Menurut Wahyuni (2014:64), “kinerja guru adalah kemampuan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik peserta didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi pendidikan”. Menurut Afandi (2018:162), mengemukakan indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih peserta didik
5. Melaksanakan tugas tambahan

3.2.2 Pengukuran Variabel

Dalam kuesioner terstruktur, disediakan jawaban dalam bentuk skala jawaban atau pilihan jawaban. Mengenai skala ada skala likert, skala gutman, skala perbedaan sistematis dan skala rating scale. Dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2016:136), “Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”

Menurut Sugiyono (2016:136) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, antara lain:

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh Peneliti(2019)

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Pemahaman terhadap variabel atau hubungan antar variabel merupakan modal penting bagi peneliti agar dapat menjabarkan menjadi sub variabel, indikator, butir-butir instrumen.

Menurut Sugiyono (2016:147), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan baik jika memenuhi kriteria valid, valid adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dengan kegiatan penelitian ini dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan dipergunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data di lapangan. Desain kuesioner di bangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuesioner. Dalam kuesioner tersebut dapat menggunakan Skala Likert pada lima alternatif jawaban mulai dari skor 1 sampai 5. Adapun masing-masing dari variabel terpilih tersebut beserta indikatornya, untuk lebih jelasnya desain kuesionernya sebagai berikut :

Tabel 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel Peneliti	Indikator	Instrumen Pernyataan
Budaya Organisasi (X_1)	1. Pelaksanaan Norma	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo menjalankan dan mentaati peraturan yang ada di sekolah.
	2. Pelaksanaan Nilai-Nilai	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempertahankan peraturan yang sudah melekat di sekolah.
	3. Kepercayaan	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mendapat kepercayaan dari sekolah dan mendapat peluang untuk berkembang.
	4. Pelaksanaan Kode Etik	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempunyai pedoman dalam bersikap dan berperilaku untuk mendidik di sekolah.
Kompetensi (X_2)	1. Kompetensi Profesional	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu membimbing peserta didik untuk meningkatkan prestasi peserta didik.
	2. Kompetensi Kepribadian	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.
	3. Kompetensi Pedagogik	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu mengelola bahan pelajaran peserta didik.
	4. Kompetensi Sosial	Komunikasi yang terjadi antara guru dan peserta didik SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat berjalan dengan baik.
Motivasi Kerja (X_3)	1. Motif Atas Kebutuhan Dari Pekerjaan	Guru turut berperan aktif dalam memajukan SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.
	2. Pengharapan Atas Lingkungan Kerja	Fasilitas yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo pada guru dapat menunjang proses mengajar secara memadai dan baik.
	3. Kebutuhan Atas Imbalan	Gaji yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon sesuai dengan jabatan guru.
Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan Pembelajaran	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu merencanakan kegiatan belajar sesuai dengan Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP).
	2. Melaksanakan Pembelajaran	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu melaksanakan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama sesuai Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP).
	3. Menilai Hasil Pembelajaran	Guru mampu menilai dan mengevaluasi tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

	4. Membimbing Dan Melatih Peserta Didik	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu membimbing dan melatih peserta didik dalam hal pembelajaran maupun kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler.
	5. Melaksanakan Tugas Tambahan	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus yang ada di dalam organisasi sekolah.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan

Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan salah satu tahapan dalam pelaksanaan penelitian. Penentuan populasi bertujuan untuk menentukan obyek yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini yang akan dijadikan populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo yang berjumlah 52 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun cara dalam menentukan sampel menurut Arikunto (Indrasari, 2017:56), adalah :

“Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian adalah populasi. Akan tetapi bila subyeknya lebih

dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan waktu tenaga dan data yang dimiliki penulis”

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Teknik sampel yang akan digunakan adalah probability sampling.

Menurut Sugiyono (2016:82) “probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple* random sampling. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.”

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

- a. Lokasi dari objek penelitian ini adalah SMK Budi Utomo Prambon Sidoarjo yang beralamatkan di Desa Temu, Kecamatan Prambon, Kabupaten Sidoarjo.
- b. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Februari 2019 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap dan obyek penelitian adalah SMK Budi Utomo Prambon Sidoarjo di Desa Temu Kecamatan Prambon, Sidoarjo.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2016:137), “Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau langsung melalui obyeknya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.”

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137), “Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.”

3.5.2 Pengumpulan Data

Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik kuesioner, observasi dan dokumentasi. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian di perlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode studi kepustakaan, kuesioner dan observasi. Berikut ini penjelasan dari ketiga metode pengumpulan data :

a. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Peneliti menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang mengenai budaya organisasi, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja guru.

b. Kuesioner (angket)

Menurut Sugiyono (2016:194), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dan hasilnya di kembalikan kepada peneliti.”

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2016:194), “observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.”

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (Sari, 2018:59), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument.” Dalam rangka melakukan pengujian terhadap item-item yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan, maka diperlukan uji validitas dengan cara menghitung korelasi produk *momen pearson* dari tiap-tiap pernyataan dengan skor rata-rata diperoleh. Koefisien korelasi masing-masing item kemudian dibandingkan dengan angka kritis yang ada pada tabel kritis *momen pearson* (tabel angka kritis nilai r) sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikasinya. Suatu data dapat dikatakan valid apabila nilai item koefisien korelasinya lebih besar dari nilai angka kritis yang ada pada tabel angka kritis

momen pearson. Sebaliknya bila nilai item koefisien korelasinya lebih kecil dari nilai kritis yang ada pada tabel kritis *momen pearson* maka suatu pernyataan dianggap tidak valid dan bisa dinyatakan gugur (*di-cancel*).

Uji validitas dalam penelitian ini, dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dan skor total dengan memakai rumus teknik korelasi *product moment*.

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

Dimana :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Pada penelitian ini, uji reliabilitas alat ukur yang

akan digunakan adalah *alpha cronbach* dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat itu reliabel atau tidak.

Menurut Ghozali (Sari, 2018:60), menyatakan bahwa “suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varian skor tiap item

σ_t^2 = Varian total

Dengan ketentuan jika nilai dari koefisien *cronbach alpha* tersebut memberikan nilai $> 0,60$ maka suatu *instrument* dapat dikatakan reliabel.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:93), “Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linier berganda.

Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan regresi linier berganda,” yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi Kerja

e = eror (variabel lain tidak dijelaskan)

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

b. $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Menentukan Taraf Signifikansi

Taraf signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3. Derajat Bebas (df) yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah $df = n-k-1$, dimana $n =$ jumlah pengamatan, $k =$ jumlah variabel dalam penelitian.

4. Menentukan F_{hitung}

Menurut Sugiyono (2016:192) perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

F_{hitung} = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

5. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas Budaya organisasi (X_1),

Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y). Dengan kata lain jika nilai signifikansi (sig) uji $F < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.7.2.2 Uji secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat maka digunakan uji t. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya bahwa Budaya Organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).
- b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya bahwa Budaya Organisasi (X_1) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).
- c. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya bahwa Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).
- d. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya bahwa Kompetensi (X_2) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).
- e. $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa Motivasi Kerja (X_3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).
- f. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa Motivasi Kerja (X_3) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Menentukan Taraf Signifikansi

Taraf signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3. Menentukan t_{hitung}

Menurut Sugiyono (2016:187) perhitungan uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

t_{hitung} = Uji signifikan

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel-variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).
- b. Jika signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel-variabel bebas yaitu Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Menurut Ghozali (Sari, 2018:65), “Untuk melihat pengaruh dominan digunakan variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.”

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK Budi Utomo Prambon, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandartkan (β) atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien beta (β) terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Diskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya SMK Budi Utomo Prambon

Sebagai upaya membetuk generasi muda yang berkualitas, berguna bagi nusa dan bangsa, agama serta memberi bekal lulusan dalam bentuk kecakapan hidup (*life skill*). SMK Budi Utomo Prambon didirikan pada tahun 1986 yang diresmikan oleh gubernur Provinsi Jawa Timur Bapak Wahono bersama Ketua Yayasan Pendidikan Budi Utomo Prambon, pendidik serta tokoh-tokoh masyarakat.

SMK Budi Utomo Prambon dibangun diatas tanah seluas ± 10.000 m² yang terletak di Jl. Raya Temu RT:05 RW:03 Desa Temu Kecamatan Prambon Kabupaten Sidoarjo kode pos 61264. Sejak berdirinya SMK Budi Utomo Prambon sampai sekarang telah mengalami 2 kali pergantian kepala sekolah, yaitu sebagai berikut : Drs. Faksi (1986-2005), Drs. Budi Suyatno (2005 – sekarang).

SMK Budi Utomo Prambon selesai dibangun pada tanggal 16 Maret 1986 yang terdiri atas 5 ruang kelas, 1 ruang guru, 1 kantor kepala sekolah, 1 kantor TU, kamar mandi, serta perpustakaan. Tanggal tersebut diperingati sebagai hari jadi SMK Budi Utomo Prambon. SMK Budi Utomo Prambon mulai difungsikan sebagai tempat kegiatan belajar mengajar pada bulan Juni 1986. Pada tahun 1996 dan tahun 2000 dilakukan pembangunan kembali dengan adanya penambahan ruang belajar mengajar, hingga saat ini SMK Budi Utomo Prambon telah

mempunyai 12 ruang kelas, ruang kepala sekolah, ruang guru, ruang TU, ruang BP/BK, ruang osis, ruang UKS, lab computer, perpustakaan, musholla, aula, koperasi serta kantin.

4.1.2 Visi dan Misi SMK Budi Utomo Prambon

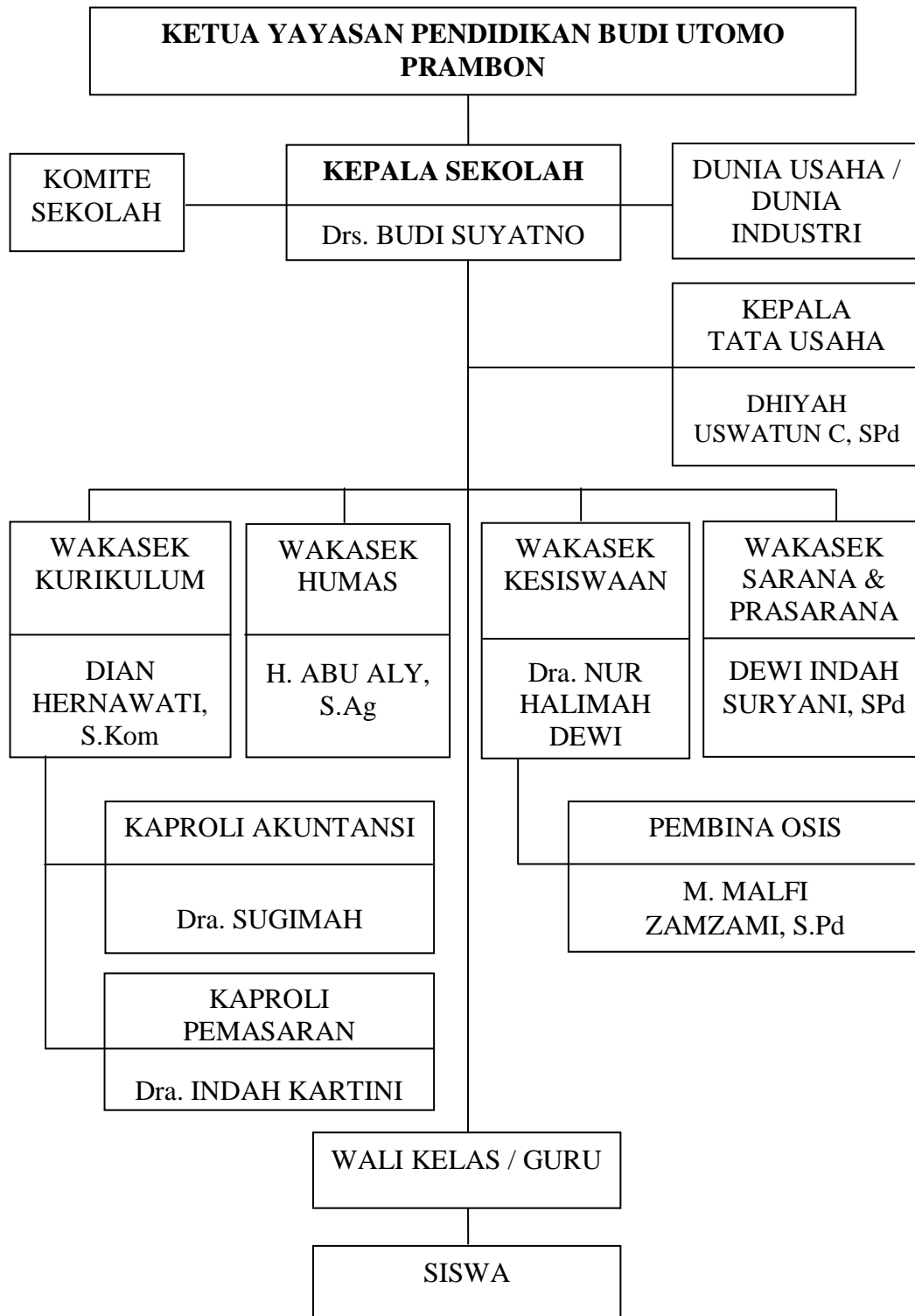
Visi

Terwujudnya warga sekolah yang cerdas, terampil, berbudi luhur dan berbudaya lingkungan dengan dilandasi iman dan taqwa.

Misi

1. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik sehingga menjadi sekolah kebanggaan masyarakat.
2. Memberi bekal pada lulusan dalam bentuk kecakapan hidup (*life skill*).
3. Menciptakan lembaga pendidikan berbudaya lingkungan yang mandiri, berdaya saing dan inovatif.
4. Mengoptimalkan pembinaan akhlakul karimah sampai pada tatanan prilaku.

4.1.3 Struktur Organisasi SMK Budi Utomo Prambon



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMK Budi Utomo Prambon
Tahun 2019

Gambar diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Ketua Yayasan

Pemberi mandat dan tanggung jawab pengelola sekolah, menyediakan sarana dan prasarana.

2. Kepala Sekolah

Menyusun program kerja sekolah, mengawasi proses belajar mengajar, pelaksanaan dan penilaian terhadap proses dan hasil belajar serta bimbingan dan konseling (BK).

3. Komite Sekolah

Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

4. Dunia Usaha

Memberikan pelatihan tempat kerja yang bersertifikat kepada sekolah kejuruan dan mendidik para siswa agar bisa menjadi karyawan yang unggul.

5. Tata Usaha

Mengkoordinir pengelolaan keuangan sekolah, membantu kepala sekolah untuk mengembangkan sistem informasi sekolah.

6. Waka Kurikulum

Menyusun pembagian tugas para guru, mengelola semua kegiatan belajar mengajar.

7. Waka Humas

Membina kerjasama dengan masyarakat sekitar sekolah, membantu melaksanakan tugas BP3.

8. Waka Kesiswaan

Melaksanakan koordinasi dengan BK, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.

9. Waka Sarana dan Prasarana

Menyediakan, mengatur dan memelihara sarana dan prasarana, membantu kepala sekolah untuk pengembangan dan pelaksanaan kurikulum.

10. Kaproli Akuntansi dan Pemasaran

Memetakan dunia industri yang relevan, melaksanakan program praktik kerja lapangan.

11. Pembina OSIS

Membina dan membimbing pengurus OSIS agar dapat berorganisasi, menjalankan program-program yang telah dibuat, mengembangkan bakat serta kemampuan siswa

12. Dewan Guru

Melaksanakan segala hal kegiatan belajar mengajar, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar.

4.2 Data dan Diskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah suatu analisis yang memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam memiliki karakteristik yang berbeda antara responden satu dengan lainnya. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 responden. Maka dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden di SMK Budi Utomo Prambon terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Guru SMK Budi Utomo Prambon
Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	27	51,9
Perempuan	25	48,1
Jumlah	52	100,0

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 27 orang (51,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 25 orang (48,1%). Dari uraian diatas responden laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda, begitu juga halnya dalam pelaksanaan pembagian tugas antara guru laki-laki dan perempuan,

semua tugas yang diberikan tidak dapat dilihat dari jenis kelamin tapi dari segi kemampuannya guru tersebut.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden di SMK Budi Utomo Prambon terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Guru SMK Budi Utomo Prambon
Tahun 2019

Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
21 - 30 tahun	10	19,2
31 - 40 tahun	11	21,2
41 - 50 tahun	18	34,6
>50 tahun	13	25
Jumlah	52	100,0

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 10 orang (19,2%), usia 31 - 40 tahun sebanyak 11 orang (21,2%), usia 41 - 50 tahun sebanyak 18 orang (34,6%), usia >50 tahun sebanyak 13 orang (25%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan responden terbanyak berdasarkan usia di SMK Budi Utomo Prambon adalah usia 41 – 50 tahun sebanyak 18 responden (34,6%). Hal ini dikarenakan guru SMK Budi Utomo Prambon mempunyai pengalaman yang lebih besar terhadap sekolah guna menyiapkan generasi penerus yang nantinya diharapkan akan dapat memiliki kinerja yang lebih baik dari para guru dengan usia yang sudah mendekati pensiun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden di SMK Budi Utomo Prambon terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Guru SMK Budi Utomo Prambon
Tahun 2019

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
S1	52	100,0
S2	0	0
Jumlah	52	100,0

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 52 orang (100%), S2 sebanyak 0 orang (0%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir di SMK Budi Utomo Prambon semuanya berpendidikan S1. Hal ini dikarenakan SMK Budi Utomo Prambon berstandar swasta.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja responden di SMK Budi Utomo Prambon terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Guru SMK Budi Utomo Prambon
Tahun 2019

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1-5 tahun	10	19,2
6-10 tahun	14	27
11-15 tahun	19	36,5
16-20 tahun	9	17,3
Jumlah	52	100,0

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 10 orang (19,2%), 6-10 tahun sebanyak 14 orang (27%), 11-15 tahun sebanyak 19 orang (36,5%), 16-20 tahun sebanyak 9 orang (17,3%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja pada penelitian ini adalah 11-15 tahun sebanyak 19 orang (36,5%). Hal ini dikarenakan guru SMK Budi Utomo Prambon yang masa kerjanya sudah lama memiliki pengalaman yang lebih besar dibandingkan dengan yang masa kerjanya sedikit.

4.2.2 Diskripsi Hasil Penelitian

4.2.2.1 Penilaian Masing-Masing Variabel

Menurut Sugiyono (2016:83), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 4.5
Tabel Interval Kelas

Interval	Kategori	Nilai
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$2,60 < x \leq 3,40$	Cukup Setuju	3
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dengan indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan pelaksanaan kode etik. Tanggapan guru tentang Budaya Organisasi (X_1) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi
Guru SMK Budi Utomo Prambon

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo menjalankan dan mentaati peraturan yang ada di sekolah.	0	0	18	20	14	204	3,92
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	34,6	38,5	26,9		
2.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempertahankan peraturan yang sudah melekat di sekolah.	0	0	15	20	17	210	4,03
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	28,8	38,5	32,7		
3.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mendapat kepercayaan dari sekolah dan mendapat peluang untuk berkembang.	0	0	19	21	12	201	3,86
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	36,5	40,4	23,1		
4.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempunyai pedoman dalam bersikap dan berperilaku untuk mendidik di sekolah.	0	0	14	22	16	210	4,03
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	26,9	42,3	30,8		
Mean							3,96	

Sumber: Peneliti (2019)

Untuk pernyataan pertama “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo menjalankan dan mentaati peraturan yang ada di sekolah” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 38,5% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan kedua “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempertahankan peraturan yang sudah melekat di sekolah” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 38,5% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Untuk pernyataan ketiga “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mendapat kepercayaan dari sekolah dan mendapat peluang untuk berkembang” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 40,4% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan keempat “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempunyai pedoman dalam bersikap dan berperilaku untuk mendidik di sekolah” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 42,3% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Dari empat indikator variabel Budaya Organisasi tersebut dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,96. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang Budaya Organisasi yang dialami guru SMK Budi Utomo Prambon dalam kategori Setuju atau dalam tingkatan baik.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompetensi dengan indikator kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi sosial. Tanggapan guru tentang Kompetensi (X_2) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Kompetensi
Guru SMK Budi Utomo Prambon

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu membimbing peserta didik untuk meningkatkan prestasi peserta didik.	0	0	28	14	10	190	3,65
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	53,8	26,9	19,2		
2.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.	0	0	25	16	11	194	3,73
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	48,1	30,8	21,2		
3.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu mengelola bahan pelajaran peserta didik.	0	0	30	15	7	185	3,55
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	57,7	28,8	13,5		
4.	Komunikasi yang terjadi antara guru dan peserta didik SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat berjalan dengan baik.	0	0	28	18	6	186	3,57
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	53,8	34,6	11,5		
Mean								3,62

Sumber : Peneliti (2019)

Untuk pernyataan pertama “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu membimbing peserta didik untuk meningkatkan prestasi peserta didik” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 53,8% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan kedua “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 48,1% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Untuk pernyataan ketiga “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu mengelola bahan pelajaran peserta didik” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 57,7% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan keempat “Komunikasi yang terjadi antara guru dan peserta didik SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat berjalan dengan baik” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 53,8% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Dari empat indikator variabel Kompetensi tersebut dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,62%. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang Kompetensi yang dialami guru SMK Budi Utomo Prambon dalam kategori Setuju atau dalam tingkatan baik.

4.2.2.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dengan indikator motif atas kebutuhan dari pekerjaan, pengharapan atas lingkungan kerja dan kebutuhan atas imbalan. Tanggapan guru tentang Motivasi Kerja (X_3) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja
Guru SMK Budi Utomo Prambon

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Guru turut berperan aktif dalam memajukan SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.	0	0	32	11	9	185	3,55
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	61,5	21,2	17,3		
2.	Fasilitas yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo pada guru dapat menunjang proses mengajar secara memadai dan baik.	0	0	32	15	5	201	3,48
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	61,5	28,8	9,6		
3.	Gaji yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon sesuai dengan jabatan guru.	0	0	34	13	5	179	3,44
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	65,4	25,0	9,6		
Mean								3,49

Sumber : Peneliti (2019)

Untuk pernyataan pertama “Guru turut berperan aktif dalam memajukan SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 61,5% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan kedua “Fasilitas yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo pada guru dapat menunjang proses mengajar secara memadai dan baik” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 61,5% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan ketiga “Gaji yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon sesuai dengan jabatan guru” sebagian besar responden menyatakan Cukup Setuju dengan persentase sebesar 65,4% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Dari ketiga indikator variabel Motivasi Kerja tersebut dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,49 Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang Motivasi Kerja yang dialami guru SMK Budi Utomo Prambon dalam kategori Kurang Setuju atau dalam tingkatan baik.

4.2.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru dengan indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Tanggapan guru tentang Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat dilihat padatable 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru
SMK Budi Utomo Prambon

No.	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1.	Guru SMK Budi Utomo Prambon mampu merencanakan kegiatan belajar sesuai dengan Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP).	0	0	18	21	13	203	3,90
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	34,6	40,4	25,0		
2.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu melaksanakan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama sesuai Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP).	0	0	14	21	17	211	4,05
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	26,9	40,4	32,7		
3.	Guru mampu menilai dan mengevaluasi tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.	0	0	16	19	17	209	4,01
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	30,8	36,5	32,7		
4.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu membimbing dan melatih peserta didik dalam hal pembelajaran maupun kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler.	0	0	16	27	9	201	3,86
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	30,8	51,9	17,3		
5.	Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat Melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus yang ada di dalam organisasi sekolah.	0	0	17	26	9	200	3,84
	<i>Presentase (%)</i>	0	0	32,7	50,0	17,3		
Mean								3,93

Sumber : Peneliti (2019)

Untuk pernyataan pertama “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu merencanakan kegiatan belajar sesuai dengan Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP)” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 40,4% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan kedua “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu melaksanakan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama sesuai Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran (RPP)” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 40,4% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Untuk pernyataan ketiga “Guru mampu menilai dan mengevaluasi tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 36,5% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan keempat “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu membimbing dan melatih peserta didik dalam hal pembelajaran maupun kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 51,9% dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju. Untuk pernyataan kelima “Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo dapat melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus yang ada di dalam organisasi sekolah” sebagian besar responden menyatakan Setuju dengan persentase sebesar 50,0 dan tidak ada yang menyatakan Sangat Tidak Setuju dan Tidak Setuju.

Dari kelima indikator variabel Kinerja Guru tersebut dapat diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor sebesar 3,87 Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju”. Artinya sebagian besar responden menyatakan pendapat tentang Kinerja Guru yang dialami guru SMK Budi Utomo Prambon dalam kategori Setuju atau dalam tingkatan baik.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (pernyataan). Pengukuran validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment*.

Menurut Ghozali (Sari, 2018:59), suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai item koefisien korelasinya lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Untuk jumlah sampel sebanyak 52 orang maka $df = n-2$ atau $52-2 = 50$ dan didapatkan nilai kritis r_{tabel} sebesar 0,231. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/Indikator	Nilai r	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X₁)			
X1.1	0,588	> 0,231	Valid
X1.2	0,563	> 0,231	Valid
X1.3	0,522	> 0,231	Valid
X1.4	0,629	> 0,231	Valid
Kompetensi (X₂)			
X2.1	0,663	> 0,231	Valid
X2.2	0,564	> 0,231	Valid
X2.3	0,628	> 0,231	Valid
X2.4	0,606	> 0,231	Valid
Motivasi Kerja (X₃)			
X3.1	0,659	> 0,231	Valid
X3.2	0,720	> 0,231	Valid
X3.3	0,725	> 0,231	Valid
Kinerja Guru (Y)			
Y1.1	0,598	> 0,231	Valid
Y1.2	0,584	> 0,231	Valid
Y1.3	0,674	> 0,231	Valid
Y1.4	0,635	> 0,231	Valid
Y1.5	0,584	> 0,231	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas r_{tabel} 0,231. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat diandalkan. Alat ukur yang digunakan adalah *Alpha Cronbach* dengan tujuan untuk mengetahui apakah pengukuran yang kita buat itu reliabel atau tidak. Dengan ketentuan jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* tersebut memberikan nilai > 0,60 maka suatu instrument dapat dikatakan reliabel.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,773	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,800	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,835	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,821	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6 yang artinya bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

4.3.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linier berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.12
Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	12.551	2.865
Budaya Organisasi (X1)	.646	.117
Kompetensi (X2)	-.470	.120
Motivasi Kerja (X3)	.356	.154

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS, diolah oleh peneliti 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 12,551 + 0,646 - 0,470 + 0,356$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) sebesar 12,551 artinya apabila variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Guru sebesar 12,551.
- b. Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,646. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Apabila Budaya Organisasi bertambah satu satuan, maka Kinerja Guru akan bertambah sebesar 0,646 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Budaya Organisasi, maka

semakin tinggi tingkat Kinerja Guru pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

- c. Kompetensi (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,470. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh negatif Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dikarenakan Kompetensi Guru pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo Kurang berkompeten.
- d. Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,356. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Apabila Motivasi Kerja bertambah satu satuan, maka Kinerja Guru akan bertambah sebesar - 0,356 satuan. Artinya semakin bertambahnya tingkat Motivasi Kerja, maka semakin bertambahnya tingkat Kinerja Guru pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R square atau R^2) yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.524	197.330

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS, diolah oleh peneliti (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi (R) antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tabel Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:94)

Hasil analisis regresi berganda di atas di dapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,743 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,552 atau sebesar 55,2%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4.3.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). Perumusan Hipotesis adalah :

H_0 : Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

H_1 : Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig. \leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $df = n - k - 1 = 52 - 3 - 1 = 48$ diperoleh angka 2,41.

Adapun hasil analisis uji F atau F_{hitung} dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.169	3	76.723	19.703	.000 ^a
	Residual	186.908	48	3.894		
	Total	417.077	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Output SPSS, diolah oleh peneliti (2019)

Hasil pengujian model secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,703. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,80. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

4.3.2.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel-variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y). Perumusan hipotesis adalah :

H_0 : Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

H_1 : Variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Adapun kriteria yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig. \geq 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $df = n - k - 1 = 52 - 3 - 1 = 48$ diperoleh angka 1,677.

Adapun hasil analisis uji t atau t_{hitung} dengan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Budaya Organisasi (X1)	5,499	,000
Kompetensi (X2)	-3,923	,000
Motivasi Kerja (X3)	2,303	,026

Sumber : Hasil Output SPSS, diolah oleh peneliti (2019)

Pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,499. Nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} 1,677. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Budaya Organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

b. Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar -3,923. Nilai ini lebih kecil daripada t_{tabel} 1,677. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa variabel bebas Kompetensi (X₂) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

c. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,303. Nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} 1,677. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,026 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y).

4.3.2.4 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada peringkat koefisien regresi yang distandarkan (β) atau *standardized of coefficients beta* dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Uji Pengaruh Dominan

Model	Standardized Coefficients
	Beta
Budaya Organisasi (X_1)	.542
Kompetensi (X_2)	-.392
Motivasi Kerja (X_3)	.229

Sumber : Hasil Output SPSS, diolah oleh peneliti (2019)

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), dapat diketahui bahwa variabel Budaya organisasi (X_1) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,542 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru adalah variabel Budaya Organisasi (X_1).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Keberhasilan suatu sekolah atau dalam lingkup organisasi dapat dilihat dari kualitas orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut, organisasi yang mempunyai metode dan teknologi canggih tetapi tidak diimbangi sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal sebab hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pengujian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,703. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,41. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,743, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,552 atau sebesar 55,2%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 55,2%, sedangkan sisanya

sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4.4.2 Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Menurut Sutrisno (Indrasari,2017:20), budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya.

Dalam penelitian ini, pengujian secara individu (parsial) dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Hal ini dikarenakan Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mempertahankan peraturan yang sudah melekat dan mempunyai pedoman dalam bersikap, berperilaku untuk mendidik peserta didik di sekolah.

4.4.3 Pengaruh Secara Parsial Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Menurut Afandi (2018:166), Kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan tugas profesinya sebagai guru.

Dalam penelitian ini, pengujian secara individu (parsial) dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari

0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo. Hal ini dikarenakan Guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik.

4.4.4 Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja

Guru (Y)

Menurut Harbani (Erwina, 2016:13), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Dalam penelitian ini, pengujian secara individu (parsial) dengan uji t untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan oleh SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo pada guru dapat menunjang proses mengajar secara memadai dan baik.

4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Guru

Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,542 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru adalah variabel Budaya Organisasi (X_1). Hal ini dikarenakan keberadaan budaya organisasi dalam lingkungan organisasi dapat berguna untuk membentuk perilaku bagi guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara simultan dilihat dari hasil analisis Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19,703. Nilai ini lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,41. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dilihat dari hasil analisis Uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,499. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu $\alpha 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Terdapat pengaruh secara parsial dilihat dari hasil analisis Uji t untuk variabel Kompetensi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar -3,923. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya bahwa variabel Kompetensi (X_2), secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

Terdapat pengaruh secara parsial dilihat dari hasil analisis Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,303. Demikian juga dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,026 yang lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo.

3. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Guru (Y) adalah variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan nilai koefisien β (beta) yang lebih besar diantara variabel-variabel lain, yaitu sebesar 0,542.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru. Sekolah harus tetap memperhatikan kebutuhan guru untuk meningkatkan kinerja guru, misalnya kondisi tempat kerja (yang berpengaruh pada kenyamanan guru).
- b. Kompetensi guru harus ditingkatkan, supaya mencapai tujuan pembelajaran dengan baik. Guru harus selalu memperbarui serta menguasai materi pelajaran yang diajarkan, menambah wawasan dengan mengikuti seminar tentang pendidikan maupun penataran-penataran yang diadakan oleh lembaga ataupun yayasan sekolah.
- c. Motivasi kerja juga tidak bisa diabaikan begitu saja untuk mencapai suatu keberhasilan karena motivasi merupakan unsur pendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih baik lagi. Disamping itu sekolah harus mendorong semangat kerja guru dengan membayar hak-hak guru seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi. Dalam hal ini dimaksudkan agar guru dapat lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja guru dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penelitian ini masih terbuka bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru selain faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur 2016, *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Afandi, Pandi 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Ansory, Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Azhar, Faisal Candra 2017, Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Alam Indonesia, *Sripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Elsam 2014, *Sistem Pendidikan Nasional*, Diambil Januari 01, dari <http://www.referensi.elsam.or.id/2014/11/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional>
- Erwina, Ella 2016, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya, *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.
- Filandu, K Pandu 2013, *Sistem Pendidikan di Indonesia dan Problematikanya*, Diambil 01 Januari, dari <http://www.sistempendidikannegarakita.blogspot.com/>
- Hartono 2011, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Indrasari, Lisa Nur 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 WRINGINANOM GRESIK, *Skripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Juwita, Marni 2016, *Tugas Akhir Program Magister(TAPM)*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Prawironegoro, Darsono dan Utari, Dewi 2016, *Manajemen SDM Abad 21*, Edisi Revisi, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Rahayuningsih, Sri 2018, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Prisma Garment Demak Jaya, *Skripsi*, Universitas Stikubank Semarang.

- Sari, Wahyu Diana 2018, Pengaruh Penerapan Standard Operating Procedure (SOP), disiplin, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT.NISINDO JAYA SIDOARJO, *Proposal*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Sedarmayanti 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono 2016, *Metode Penelitian Kombinasi*, Alfabeta, Bandung.
- Zainal, Veithzal Rivai 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Zilfie, Chindra Puspita 2012, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ever Age Valves Di Sumngko Gresik, *Skripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.