

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Taufik Hidayat ⁽¹⁾
Hasrudy Tanjung ⁽²⁾
Azuar Juliandi ⁽³⁾

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾

*Taufik.hidayat.sag@gmail.com ⁽¹⁾
hasrudytanjung@umsu.ac.id ⁽²⁾
Azuarjuliandi@umsu.ac.id ⁽³⁾*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the work motivation, organizational culture and competence on the performance of teachers in SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. The population in this study is all teachers of SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan that amounted to 40 people. The data collection techniques in this study are documentation and poll list. Data analysis techniques using multiple linear regression analyses, classical assumption Test T, Test f and coefficient of determination. Data processing in this study uses the program SPSS 22.00 for Windows Software. Based on the results of the research conducted, from the partial testing influence of work motivation to the performance of the teacher obtained the value of sig (2 tailed) amounting to 0.005 smaller than a 0.05, then the motivation is declared a significant effect on the performance of teachers . A partial testing of organizational culture influences the teacher's performance gained a sig value of 0.003 smaller than a 0.05, hence the organizational culture revealed to be a significant impact on teacher performance. A partial test of competency influence on the teacher's performance obtained a sig value of 0.022 smaller than a 0.05, so it is stated that the competency has significant effect on the teacher's performance. Simultaneous testing of the influence of work Motiovasi, organizational culture and competency in the teacher's performance obtained a sig value of 0.000 smaller than a 0.05, then expressed work motivation, organizational culture and competencies are significant effect on Teacher's performance.

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS 22.00 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig (2 tailed) sebesar 0,005 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig sebesar 0,003 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig sebesar 0,022 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian simultan pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru diperoleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kompetensi; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

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

Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang harus mendapat perhatian besar. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

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

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

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

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang diperlihatkan dengan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pendidikan. Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Pendapat Mulyasa (2004:120) “Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan

Kinerja

Menurut Pianda (2018:11), Wiandari dan Darma (2017) kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) serta Dewi dan Darma (2017) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Sulaksono (2015:91) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Menurut Dauly, dkk (2016:165) “motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai

suatu tujuan”. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.

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

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:4) “budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi”. Menurut Moeljono (2005:2) budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Novziransyah (2017) Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggotaanggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Kompetensi

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

efektif. Sehingga Priansa (2016); Widiari dan Darma (2017) menyimpulkan bahwa “Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan”.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

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

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

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

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

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

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

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

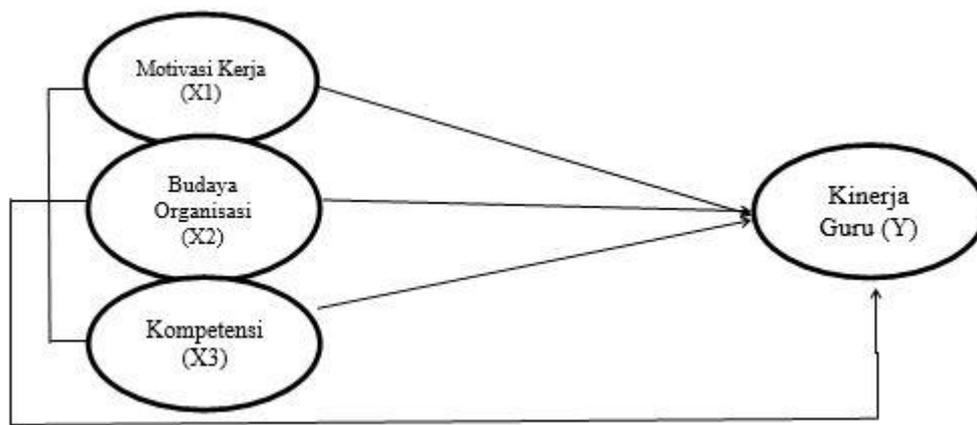
organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja

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

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

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

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

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

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

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

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang ada di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan sebanyak 40 orang

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dimiliki instansi tersebut yaitu sebanyak 40 orang guru untuk menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh.

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

Teknik dokumentasi, Angket.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linier Berganda

- a. Untuk mengetahui keeratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3Aek Kanopan maka dapat digunakan regresi linier berganda.
- b. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada table berikut :

Tabel 1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

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

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

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

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

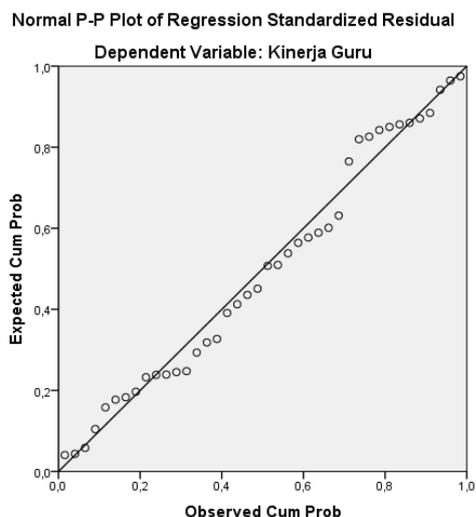
$$Y = 29,709 + 0,132X_1 + 0,113X_2 + 0,561X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variable bebas X1, X2 dan X3 memiliki koefisien B yang positif, berarti seluruh variable bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variable Y. Variabel kompetensi (X3) memiliki kontribusi relative paling besar diantara kedua variable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

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



Gambar 2. Uji Normalitas

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

Uji Multikolinearitas

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

Table II
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

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

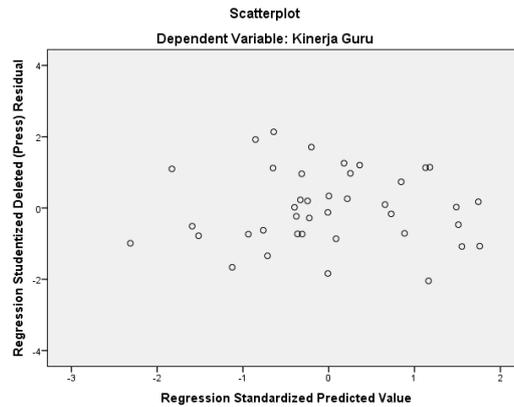
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

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

Uji Heterokedastisitas

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

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



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

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

Uji t

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

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

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

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

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

Dari table di atas tentang variable motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,595 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

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

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

Dari table di atas tentang variable budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,422 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

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

Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari table di atas tentang variable kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,243 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,022 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

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

Uji F

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

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

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

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Nilai F hitung pada table tersebut adalah 31,738 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Koefisien Determinasi

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

Table 5
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

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

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

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

Pembahasan

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

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,595 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,005 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima. Yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru signifikan pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dan (Kutrianingsih,dkk, 2016). Motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Motivasi dapat berasal dari luar maupun dalam diri sendiri. Motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,422 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,003 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima. Yang artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru signifikan pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sagita, 2018) dan (Arianty, 2018). Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,243 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,022 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru signifikan pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rina dan Kusuma, 2017). Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi.

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,738 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

PENUTUP

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan secara parsial variable motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, variable budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan, variable kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan dan secara simultan motivasi kerja (X1), budaya

organisasi (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, **1** (1): 1-14.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, **12** (1): 1-20.
- Daulay, R. (2016). *Manajemen*. Medan : Usu Press.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. ISSN : 2621-1572. 405-424.
- Karwety, E. (2010). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, **11** (2): 77-89.
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah (Pendekatan Teri untuk Praktik Profesional)*. Jakarta : Kencana.
- Kutrianingsih, M, R., Minarsih, M, M., dan Hasiolan, L, B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang, *Jurnal Manajemen*, **2** (2): 1-1-15.
- Mangkunegara, A., Anwar, P. (2002). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Gramedia.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara, *Jurnal Jumantik*. **2** (1): 13-25.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi : CV Jejak.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rina dan Kusuma, P.H.A. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar, *Jurnal Riset Edisi XIX*, **3** (008): 88-100.
- Rismawati Dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.

- Sagita, A. A., Susilo, H., dan Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyaean dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator, *Jurnal Administrasi Bisnis*, **57** (1): 73-82.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.
- Widiari, I.A.R., and Darma, G.S. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, **2** (2): 360-367.
- Widiatmika, P.H., and Darma, G.S. (2018). Good Corporate Governance, Job Motivation, Organization Culture Which Impact Company Financial Performance, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **15** (3): 82-99.