

PENGARUH KOMPETENSI GURU BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus SMK SANDIKTA Pondok Melati Bekasi)

Ahmad Badawi Saluy¹; M. Farid Wajdi²; Chaerudin³

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : badawi_saluy@yahoo.co.id

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : wajdimfarid@gmail.com

³Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : chaerudin18@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine and analyze the influence of teacher competence, organizational culture and work climate toward teacher performance. The research was conducted from February 20 until March 4, 2017 at SMK Sandikta Bekasi City. The analysis method used non probability sampling is purposive sampling. Population were 60 teachers, 33 teachers match the criteria. The method used in this research is analysis multiple linear regression. The results showed the variable teacher competence, variable organizational culture and variable work climate simultaneously have a significant impact on variable teacher performance. Partially, variable teacher competence significant effect on variable teacher performance and the variable organization culture significant effect on variable teacher performance then variable work climate has no significant effect on variable teacher performance. Teacher competence is the most influence variable independent on variable teacher performance.*

Keywords: *Teacher Competence, Organizational Culture, Work Climate and Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 20 Februari sampai dengan tanggal 4 Maret 2017 di SMK Sandikta Kota Bekasi. Metode sampling yang digunakan adalah Non Probability sampling, cara pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling. Dari populasi 60 orang guru, 33 orang guru memenuhi kriteria sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi guru, variabel budaya organisasi dan variabel iklim kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Secara parsial variabel kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, sedangkan variabel iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru. Kompetensi guru merupakan variabel independen yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa “Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Guru adalah salah satu unsur penting yang harus ada sesudah siswa. Apabila seorang guru tidak punya sikap profesional maka

murid yang di didik akan sulit untuk tumbuh dan berkembang dengan baik.

Mulyasa (2007:26), mengemukakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Tabel 1. Jumlah Guru SMK Sandikta

Nama Sekolah	Jumlah Guru	Guru yang sudah mengikuti Uji Kompetensi Guru	Persentase	Guru yang belum mengikuti Uji Kompetensi Guru	Persentase
SMK Sandikta	60	33	55	27	45

Sumber: Tata usaha SMK Sandikta 2016.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan

lainnya dalam cara berinteraksi dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Bahri (2010:23) mengemukakan sebagai organisasi sekolah memiliki budayanya sendiri, yang khas dan unik yang membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lain.

Tabel 2. Data Hasil Pra Survey Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Hal yang positif/kreatif di hargai oleh pimpinan	19	95	1	5
2.	Saya menerima reward sesuai dengan apa yang telah saya lakukan	14	70	6	30
3.	Saya diberikan keleluasaan bertindak untuk melakukan penyelesaian terhadap tugas-tugas yang diberikan	18	90	2	10
4.	Saya merasa perlu ada aturan internal kepegawaian di lingkungan kerja	19	95	1	5

Sumber: Guru SMK Sandikta 2016.

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat

langgeng. Robbins (2007:716) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar sistem manajemen organisasi. Iklim sekolah dikaitkan dengan iklim kerja merupakan suasana dalam suatu sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku.

Tabel 3. Data Hasil Pra Survey Iklim Kerja

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik karena sarana prasarana memadai/terpenuhi	13	65	7	35
2.	Saya puas dan nyaman dalam lingkungan kerja yang ada di SMK Sandikta	17	85	3	15
3.	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru	17	85	3	15
4.	Pimpinan menyampaikan informasi dengan cepat dan saya merasakan kerjasama yang baik	17	85	3	15

Sumber: Guru SMK Sandikta 2016.

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan

institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Tabel 4 . Data Hasil Pra Survey Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Saya membuat program tahunan dan program semester	20	100	0	0
2.	Saya membuat Rencana pelaksanaan pembelajaran untuk satu semester	20	100	0	0
3.	Saya memberikan evaluasi dan penilaian setiap proses pembelajaran	3	15	17	85
4.	Saya memberikan tugas kepada peserta didik baik terstruktur maupun tidak terstruktur kepada peserta didik	20	100	0	0

Sumber: Guru SMK Sandikta 2016.

Baik buruknya kinerja guru merupakan variabel yang tidak berdiri sendiri, variable seperti kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru yang mempunyai kompetensi dapat membuat kinerja guru sesuai harapan atau

sebaliknya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Disisi lain kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan iklim kerja atau tidak dipengaruhi sama sekali tergantung dari bagaimana penelitian nanti membuktikannya.

Tabel 5. Data Demensi kinerja Guru

Demensi	Ada Bukti	Terpenuhi Sebagian	Terpenuhi Seluruhnya
Persiapan dan Pelaksanaan Pembelajaran	Ada	Ya	Tidak
Pengelolaan Kelas	Ada	Tidak	Ya
Pemberian Tugas	Ada	Tidak	Ya
Penilaian dan Evaluasi	Ada	Ya	Tidak

Sumber : Wakasek Kurikulum SMK Sandikta 2016.

Jabatan seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya.

A. Rumusan Masalah

Dari ruang lingkup masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati Bekasi.
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati Bekasi.
- 3) Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati Bekasi.
- 4) Apakah kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati Bekasi.

B. Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Sandikta Kecamatan Pondok Melati Bekasi.
- 2) Mengetahui budaya organisasi yang ada di SMK Sandikta Kecamatan Pondok Melati Kota Bekasi.
- 3) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang ada di SMK Sandikta Kecamatan Pondok Melati Bekasi.
- 4) Mengetahui iklim kerja yang ada di SMK Sandikta Kecamatan Pondok Melati Bekasi.
- 5) Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Sandikta Kecamatan Pondok Melati Bekasi.

- 6) Mengetahui pengaruh kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

2. KAJIAN TEORI

A. Kompetensi Guru

Mulyasa (2007:26), mengemukakan kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Robbins (2008:37), menyebutkan kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Usman (2011:5), guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan yang tidak biasa oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru.

B. Budaya Organisasi

Tobari (2014:46) Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Usman (2010:128) Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku

yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Tika (2014:212) Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

C. Iklim Kerja

Iklim kerja terjemahan dari bahasa Inggris *working climate* atau *working environment*. Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana, manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka (Keith Davis, 2007:21).

Wirawan (2007:122) mengemukakan iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Menurut Rufino (2012:21), lingkungan kerja dapat diartikan dalam bentuk fisik yaitu bangunan, ruangan, kerapian, kebersihan, sarana dan prasarana fisik lainnya serta dapat juga diartikan dalam bentuk psikologis, yaitu suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan lain sebagainya.

Iklim kerja merupakan persepsi pegawai secara individual dan kelompok mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal instansi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melakukan pekerjaan sehingga kenyamanan dan keamanan kerja perlu diciptakan agar seseorang dapat bekerja dengan nyaman dan tenang (Novita sari *et.al*, 2012:3).

D. Kinerja Guru

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Menurut Khairul Umam (2010:188) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan membarikan kontribusi bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi.

Tika (2014:121), mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi dan periode waktu tertentu.

Kinerja guru sangat penting untuk dipertahankan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 tahun 2009.

Dari beberapa pendapat para ahli dan dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan Kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi di sekolah sangat penting sebagai upaya pencapaian pendidikan dan peningkatan kinerja.

Iklim kerja atau iklim organisasi adalah kondisi atau suasana di dalam lingkungan kerja baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang termuat dalam beberapa indikator, yaitu: fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan,

hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Jika iklim kerja di sekolah kondusif maka diharapkan aktifitas di sekolah akan berjalan optimal.

Kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai untuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai realisasi konkret dari kompetensi yang dimilikinya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

E. Hipotesis

Berdasarkan referensi dari masalah yang dikemukakan pada bagian terdahulu, maka secara spesifik hipotesisnya sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati.
- 2) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati.
- 3) Terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati.
- 4) Terdapat pengaruh Antara kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Sandikta Pondok Melati.

3. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode ilmiah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliable dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2009:5).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui yaitu pengaruh kompetensi guru, budaya

organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Data-data yang terkumpul sebagai hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui apakah kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja mempengaruhi kinerja guru SMK Sandikta Kota Bekasi.

B. Variabel dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38), Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

1) Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, karena variabel bebas ini adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi guru (X_1), budaya organisasi (X_2) dan iklim kerja (X_3).

2) Variabel Dependen

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

C. Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang terukur

(indikator penelitian). Variabel independen utama adalah kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan lagi menjadi dimensi, indikator dan skala, organisasi dan iklim

kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan lagi menjadi dimensi, indikator dan skala, yang selanjutnya menjadi item pertanyaan yang akan diukur.

Tabel 6. Demensi Operasional Kompetensi Guru

Dimensi	Indikator	Skala Data
Kompetensi Profesional	1. Program Tahunan	Likert
	2. Program Semester	Likert
	3. Ketuntasan Belajar	Likert
Kompetensi Pedagogik	1. Metode Pembelajaran	Likert
	2. Karakteristik Peserta Didik	Likert
	3. Penguasaan materi pembelajaran	Likert
Kompetensi Personal	1. Bangga sebagai tenaga pendidik	Likert
	2. Mampu memberi teladan	Likert
	3. Mampu berkomunikasi	Likert
Kompetensi Sosial	1. Komunikasi dengan peserta didik	Likert
	2. Komunikasi dengan orang tua Peserta didik	Likert
	3. Komunikasi sesama pendidik	Likert

Sumber: Mulyasa 2007:26.

Tabel 7. Demensi Operasional Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator	Skala Data
Keteraturan	1. Penerimaan tugas	Likert
	2. Respon	Likert
	3. Tanggung jawab	Likert
Hubungan dengan rekan kerja	1. Pola kerja	Likert
	2. Kesetabilan kerja	Likert
	3. Kesiediaan dalam aturan kerja	Likert
Standar Perilaku	1. Ketercapaian target	Likert
	2. Pemahaman misi	Likert
	3. Menterjemahkan misi melalui inisiatip kerja	Likert

Sumber: Noor 2013:164–165.

Tabel 8. Demensi Operasional Iklim Kerja

Dimensi	Indikator	Skala Data
Ruangan Kerja	1. Faktor lingkungan tata ruang kerja	Likert
	2. Faktor kebersihandan kerapihan ruang kerja	Likert
	3. Faktor lingkungan sosial	Likert
Rasa Aman	1. Keamanan di tempat kerja	Likert
	2. Merasa dihargai	Likert
	3. Kepastian akan hak dan kewajiban	Likert
Suasana Kerja	1. Lingkungan fisik yang baik	Likert
	2. Diperlakukan secara manusiawi	Likert
	3. Merasakan kerjasama yang baik	Likert
Keterbukaan	1. Status sosial	Likert
	2. Faktor hubungan kerja dalam sekolah	Likert
	3. Faktor sistem informasi	Likert

Sumber: Rufino 2012 : 21.

Tabel 9. Dimensi Operasional Kinerja Guru

Dimensi	Indikator	Skala Data
Persiapan dan perencanaan pembelajaran	1. Program tahunan	Likert
	2. Program semester	Likert
	3. Rencana pelaksanaan pembelajaran	Likert
Pengelolaan kelas	1. Pembukaan dan penutupan Proses pembelajaran	Likert
	2. Mengelola konflik	Likert
	3. Penguasaan kelas	Likert
Pemberian tugas	1. Penilaian / Evaluasi	Likert
	2. Penugasan terstruktur	Likert
	3. Penugasan tidak terstruktur	Likert
Penilaian dan evaluasi	1. Pengetahuan	Likert
	2. Keterampilan	Likert
	3. Sikap	Likert

Sumber: Mulyasa 2007 : 227.

D. Populasi dan Metode Sampling

Populasi

Menurut Masyhudzulkhak *et.al* (2015:38) populasi adalah objek atau subjek dalam bentuk data keseluruhan yang diambil dilapangan berupa kelompok masyarakat, perorang, benda-benda yang berkaitan dengan masalah penelitian atau fenomena yang ada menjadi variabel penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah guru SMK Sandikta Kota Bekasi yang berjumlah 60 orang.

Metode Sampling

Menurut Masyhudzulkhak *et.al* (2015:41) *sampel puposive*; cara pengumpulan data yang ditentukan oleh peneliti sesuai dengan objek penelitiannya.

Oleh karena itu berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa jumlah populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah 60 orang guru yang mengajar pada SMK Sandikta Kota Bekasi, sedangkan sampelnya berjumlah 33 orang yaitu guru yang sudah mengikuti uji kompetensi guru artinya 33 orang guru tersebut memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai sampel.

E. Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam obyek penelitian ini,

penulis menggunakan 2 (dua) jenis data, yaitu:

1) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (tidak melalui media perantara), berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini, data mengenai pendapat responden tentang kompetensi guru, budaya organisasi, iklim kerja dan kinerja.

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Dalam penelitian ini data sekunder hanya mendukung pengumpulan data awal sebagai output penelitian melalui bahan kuliah, riset kepustakaan dan lain sebagainya.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini, penulis menggunakan dua macam pendekatan, yaitu :

1) Metode Riset Kepustakaan (*Library Research Method*)

Pendekatan ini dilakukan dengan membaca catatan-catatan kuliah dan beberapa literatur

lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan penulis teliti.

2) Metode Riset Lapangan (*Field Research Method*)

Pendekatan ini dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan, sehingga diperoleh data-data yang diperlukan sebagai bahan penyusunan tesis ini.

G. Metode Analisis

Untuk dapat mengukur hubungan kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru, terlebih dahulu penulis melakukan:

1) Uji Analisis Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:26) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Mengukur data kuesioner pada umumnya disebut dengan validitas konstruk.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) berdistribusi normal. Alasan dilakukan uji ini adalah karena pemakaian teknik analisa korelasi yang akan dipergunakan mensyaratkan dipenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal.

3) Analisa Regresi Berganda

Analisa regresi menguji populasi berpengaruh terhadap

populasi yang lainnya atau sering disebut variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Regresi adalah analisis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan menampilkan analisis rata-rata nilai variabel terikat yang dipengaruhi variabel bebas. Analisis regresi terdiri dari analisis kuadran terkecil yang sering disebut analisis *ordinary least square* (*Carl Friedrich Gauss*) yang menganalisis estimasi dari garis regresi. Selain itu analisis regresi mengukur hubungan antara variabel. Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh regresi berganda antara kompetensi guru (X_1), budaya organisasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) dikemukakan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

4) Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah regresi linier berganda yang didapat dari penelitian, ada artinya jika dipakai untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antara Y dari X_1 , X_2 , dan X_3 , maka dipergunakan pengujian persamaan regresi linier berganda dengan rumus hipotesis :

Pengujian ini digunakan untuk menguji derajat keyakinan antara variabel yang diteliti parsial terkait pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Sandikta Bekasi, dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta_1 - \beta_1}{S_e(\beta_1)}$$

5) Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian serentak (simultan) digunakan untuk mengetahui

apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kompetensi guru (X_1), budaya organisasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Caranya dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi itu dianggap layak.

6) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu (0–1).

Jika R^2 mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol (0) maka semakin lemah variasi variabel independen menerangkan variabel dependen (Priyanto, 2012:55).

7) Uji Korelasi Antar Dimensi

Analisis korelasi adalah suatu analisis statistic yang mengukur tingkat hubungan yang melibatkan antara lebih dari satu variabel bebas yang dalam penelitian ini kompetensi guru (X_1), budaya organisasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam tesis ini ada empat variabel yang diteliti, yaitu tiga variabel bebas yang terdiri dari kompetensi guru (X_1), budaya organisasi (X_2) dan iklim kerja (X_3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Penelitian dilaksanakan tanggal 20 Februari 2017 sampai dengan tanggal 4 Maret 2017 dan objek peneletian adalah guru SMK Sandikta Kota Bekasi, dengan tujuan untuk menanalisis pengaruh kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	13	39,39%
Perempuan	20	60,61%
Jumlah	33	100,00%

Sumber : Data primer 2017.

Tabel di atas menunjukkan untuk sampel sejumlah 33 orang berjenis kelamin laki – laki 13 orang (39,39%) dan yang berjenis kelamin perempuan 20 Orang (60,61%).

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Strata I	29	87,87%
Strata II	4	12,13%
Jumlah	33	100,00%

Sumber : Data primer 2017.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden yang menjadi subjek penelitian 87,87% atau 29 orang memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan 12,13% atau 4 orang memiliki latar belakan pendidkan pasca sarjana

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 30 Tahun	2	6,06%
30 – 40 Tahun	10	30,31%
40 – 50 Tahun	14	42,42%
50 – 60 Tahun	7	21,21%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data primer 2017

Tabel 12 menunjukkan bahwa usia responden yang menjadi subjek penelitian 42,42% usia 40 tahun s/d 50 tahun, sedangkan usia 20 tahun s/d 30 tahun

6,06% hanya 2 orang dan usia 50 tahun s/d 60 tahun 21,21% 7 orang, usia 30 tahun s/d 40 tahun 30,31% yaitu 10 orang.

Tabel 13. Distribusi Berdasarkan Masa Kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi Guru	0,75	Reliabel
Budaya Organisasi	0,78	Reliabel
Iklm Kerja	0,77	Reliabel
Kinerja Guru	0,77	Reliabel

Sumber : Data primer 2017

Tabel 13 menunjukkan masa kerja guru 15 s/d 20 tahun lebih banyak yaitu 48,48%, sedangkan masa kerja 10 tahun s/d 15 tahun 21,21%. Untuk masa kerja kurang dari 10 tahun hanya 30,31%. Dari tabel 5.4 ini guru yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun lebih banyak.

B. Pembahasan

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 (Ghozali, 2011). Adapun hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
5 – 10 Tahun	10	30,31%
10 – 15 Tahun	7	21,21%
15 – 20 Tahun	16	48,48%
Jumlah	33	100,00%

Hasil perhitungan tabel 14 pada menunjukkan bahwa *cronbach alpha* dari tiap-tiap variabel lebih dari 0,6 dapat

dikatakan bahwa data dalam penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glajser antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), uji multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance value*, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Tabel 16 menunjukkan bahwa hasil statistik dari tiap-tiap variabel lebih dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Statistik variabel kompetensi guru 0,708 lebih dari 0,05 berarti data variabel kompetensi guru berdistribusi normal, statistik variabel budaya organisasi 0,181 lebih dari 0,05 artinya data variabel budaya organisasi berdistribusi normal dan statistik variabel iklim kerja 0,340 lebih dari 0,05 berarti variabel iklim kerja berdistribusi normal, statistik variabel kinerja guru 0,600 lebih dari 0,05 juga berarti berdistribusi normal.

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Statistik	Sig	Keterangan
1	Kompetensi Guru	0,708	0,05	Normal
2	Budaya Organisasi	0,181	0,05	Normal
3	Iklm Kerja	0,340	0,05	Normal
4	Kinerja Guru	0,600	0,05	Normal

Sumber : Data olahan.

Uji Validitas

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner memiliki koefisien

korelasi lebih besar dari 0,344 yang berarti bahwa pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 15. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompetensi Guru			
	Indikator 1	0.568	0.344	valid
	Indikator 2	0.568	0.344	valid
	Indikator 3	0.387	0.344	valid
	Indikator 4	0.574	0.344	valid
	Indikator 5	0.739	0.344	valid
	Indikator 6	0.605	0.344	valid
	Indikator 7	0.548	0.344	valid
	Indikator 8	0.702	0.344	valid
	Indikator 9	0.528	0.344	valid
	Indikator 10	0.785	0.344	valid
	Indikator 11	0.698	0.344	valid
Indikator 12	0.674	0.344	valid	
2	Budaya Organisasi			
	Indikator 1	0.543	0.344	valid
	Indikator 2	0.766	0.344	valid
	Indikator 3	0.733	0.344	valid
	Indikator 4	0.823	0.344	valid
	Indikator 5	0.694	0.344	valid
	Indikator 6	0.636	0.344	valid
	Indikator 7	0.859	0.344	valid
Indikator 8	0.777	0.344	valid	
3	Iklim Kerja			
	Indikator 1	0.659	0.344	valid
	Indikator 2	0.59	0.344	valid
	Indikator 3	0.74	0.344	valid
	Indikator 4	0.826	0.344	valid
	Indikator 5	0.838	0.344	valid
	Indikator 6	0.767	0.344	valid
	Indikator 7	0.717	0.344	valid
	Indikator 8	0.707	0.344	valid
	Indikator 9	0.725	0.344	valid
	Indikator 10	0.702	0.344	valid
	Indikator 11	0.536	0.344	valid
Indikator 12	0.776	0.344	Valid	
4	Kinerja Guru			
	Indikator 1	0.713	0.344	valid
	Indikator 2	0.787	0.344	valid
	Indikator 3	0.924	0.344	valid
	Indikator 4	0.609	0.344	valid
	Indikator 5	0.589	0.344	valid
	Indikator 6	0.616	0.344	valid
	Indikator 7	0.521	0.344	valid
	Indikator 8	0.8	0.344	valid
	Indikator 9	0.851	0.344	valid
	Indikator 10	0.705	0.344	valid
	Indikator 11	0.765	0.344	valid
	Indikator 12	0.655	0.344	valid
Indikator 13	0.854	0.344	valid	

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011).

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kompetensi Guru	0,579	1,726
2	Budaya Organisasi	0,227	4,403
3	Iklim Kerja	0,272	3,678

Sumber : Data olahan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel bernilai kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 1 sehingga semua variabel bebas dari gejala multikolinieritas. Variabel kompetensi guru tolerance 0,579<1 dan VIF 1,726<10 berarti bebas dari gejala multikolinieritas, variabel budaya organisasi tolerance 0,227<1 dan VIF 4,403<10 juga bebas dari gejala multikolinieritas, variabel iklim kerja tolerance 0,272<1 dan VIF 3,678<10 artinya juga bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Santosa-Ashari, 2005:240).

Tabel 18. Hasil Uji Autokorelasi

No	Hasil Uji SPSS	Kriteria
1	1,71	-2 s.d +2

Sumber : Data olahan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif

- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,712. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yakni 1,71 maka tidak terjadi autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel independent terhadap nilai absolut residual (ϵ), jika nilai probabilitasnya > nilai alphanya (0,05) maka model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi	Kriteria
1	Kompetensi Guru	0,761	0,05
2	Budaya Organisasi	0,201	0,05
3	Iklim Kerja	0,291	0,05

Sumber : Data olahan.

Dari tabel 19 signifikansinya di atas 0,05 sehingga bebas dari heteroskedastisitas. Kompetensi guru signifikansinya 0,761 sudah diatas 0,05 berarti sudah bebas dari heteroskedastisitas, untuk budaya organisasi signifikansinya 0,201 sudah

diatas 0,05 artinya sudah bebas dari heteroskedastisitas dan iklim kerja signifikansinya 0,291 sudah diatas 0,05 artinya juga sudah terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dari variabel kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Korelasi Antar Dimensi

Tabel 20. Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi

		Correlations			
		Kompetensi Guru	Budaya Organisasi	Iklim Kerja	Kinerja Guru
Kompetensi Guru	Pearson Correlation	1	,649**	,554**	,847**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	33	33	33	33
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,649**	1	,853**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33
Iklim Kerja	Pearson Correlation	,554**	,853**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	33	33	33	33
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,847**	,811**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33

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

Hasil output pada tabel 20 menunjukkan signifikansi dibawah 0,05 dan terdapat tanda bintang dari tiap-tiap variabelnya. Hal tersebut menunjukkan adanya korelasi signifikan antar variabel.

variabel independen yaitu kompetensi guru, budaya organisasi, dan iklim kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Alat bantu dalam penelitian ini ialah SPSS 23. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda dengan Program SPSS 23.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.
Konstanta	6,598		
Kompetensi Guru	0,687	5,731	0,000
Budaya Organisasi	0,457	3,049	0,050
Iklim Kerja	0,180	1,129	0,268
$R^2 = 0,843$		$F_{hitung} = 51,929$	

Sumber : Data Olahan.

Dari tabel 21 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,598 + 0,687 X_1 + 0,457 X_2 + 0,180 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 6,598 berarti variabel kinerja guru bertambah sebesar 6,598 persen dengan asumsi bahwa variabel kompetensi guru, budaya organisasi, dan iklim kerja konstan.

Pengujian Model Secara Statistik

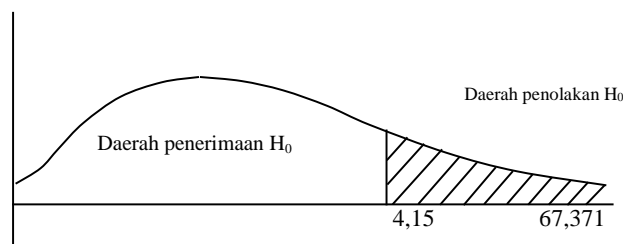
1) Uji Koefisien Determinasi

Melalui perhitungan statistik secara simultan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,843 atau 84,3 persen. Artinya bahwa 84,3 persen naik turunnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja sedangkan sisanya sebesar 15,7 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model. Perhitungan secara parsial yaitu masing-masing variabel terhadap kinerja guru, memperoleh hasil (i) 72% kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, (ii) 66%

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, dan (iii) 54% iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen digunakan uji F. Dari hasil perhitungan dengan tingkat keyakinan sebesar 95 persen atau $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,15 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 51,929. Dalam kurva dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

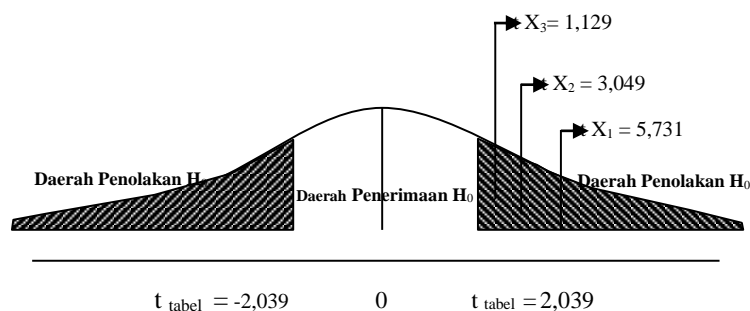


Gambar 1. Kurva Uji F

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} atau berada pada daerah penolakan H_0 . Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi guru, budaya organisasi, dan iklim kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru.

3) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompetensi guru, budaya organisasi, dan iklim kerja terhadap variabel penggunaan kinerja guru. Hasil analisis diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,039. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Kurva Uji T

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a) Kompetensi Guru

Berdasarkan gambar 2 diketahui nilai t_{hitung} variabel tahap pengenalan sebesar 5,731 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga hipotesis pertama H_0 **ditolak** yang berarti kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b) Budaya Organisasi

Berdasarkan gambar 2 diketahui nilai t_{hitung} variabel tahap pengenalan sebesar 3,049 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 dengan signifikansi sebesar 0,050. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga hipotesis kedua H_0 **ditolak** yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

c) Iklim Kerja

Berdasarkan gambar 2 diketahui nilai t_{hitung} variabel tahap pengenalan sebesar 1,129 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,039 dengan

signifikansi sebesar 0,268. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga hipotesis ketiga H_0 **diterima** yang berarti iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 72%, kompetensi guru dapat terus meningkat melalui sertifikasi, uji kompetensi guru dan pelatihan-pelatihan bidang tertentu sehingga guru dapat bersaing dalam memajukan pendidikan bangsa, mengingat hasil uji korelasi antar dimensi kompetensi guru mempunyai nilai paling tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi dan iklim kerja.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 66% dan sangat menunjang dalam peningkatan kinerja apabila budaya organisasi cocok dengan personelnnya akan meningkatkan rasa kebersamaan, kemudian dari rasa kebersamaan tersebut dalam para guru ingin membangun citra sekolah yang lebih baik melalui peningkatan kinerja.
- 3) Iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 54%, Iklim kerja seharusnya menjadi salah satu penentu dalam peningkatan kinerja guru, tetapi banyak guru yang lebih

memilih budaya organisasinya cocok dibandingkan dengan iklim kerja suatu organisasi.

- 4) Kinerja guru dapat terus meningkat dengan didukungnya kompetensi guru, budaya organisasi, dan iklim kerja yang kuat sehingga personel yaitu guru merasakan nyaman dan senang dalam bekerja yang berakhir dengan peningkatan kinerja guru, hasil analisis regresi berganda menunjukkan 84,3 persen naik turunnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi guru, variabel budaya organisasi dan variabel iklim kerja, sedangkan sisanya 15,7 persen dipengaruhi variabel independen yang lain yang tidak dimasukkan dalam model.

B. Saran

- 1) Bagi akademik penelitian ini dapat dijadikan referensi mengenai kinerja guru dan bagi para penyelenggara pendidikan untuk lebih memperhatikan kualitas kompetensi dan kualifikasi lulusan, sedangkan bagi objek penelitian diharapkan penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai kinerja guru.
- 2) Penelitian ini bersifat kuantitatif untuk penelitian selanjutnya dapat didukung dengan metode kualitatif agar hasil penelitian ini lebih akurat, mengkaji lebih lanjut mengenai kompetensi guru dan permasalahannya yang terkait dengan seluruh jenis kompetensi.
- 3) Penelitian ini terbatas terhadap kinerja guru dengan mengukur kompetensi guru, budaya organisasi, dan iklim kerja pada satu objek. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan usia guru, masa kerja guru, dan golongan guru dalam peningkatan kinerja guru dan menambah objek lebih banyak.
- 4) Kompetensi guru ditingkatkan, mengingat hasil korelasi antar dimensi kompetensi guru mempunyai nilai paling tinggi, guru diberikan kebebasan untuk mengembangkan diri dan diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja guru.
- 5) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda kompetensi guru, budaya organisasi dan iklim kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru untuk itu perlu ditingkatkan kompetensi guru, mewujudkan budaya organisasi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif, penulis menyarankan kepada semua pihak guru harus diberikan kebebasan berinovasi dan diberikan penghargaan, terutama kepada guru supaya menerapkan dan meningkatkan kinerjanya sebagai guru untuk menjadi guru yang profesional.
- 6) Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai masalah yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diharapkan dapat melakukan penelitian pada tingkat populasi yang lebih besar serta dengan fokus penelitian yang lebih beragam dan dapat ditambahkan variabel atau indikator baru untuk memperkaya model penelitian berikutnya agar hasil penelitian tersebut lebih sempurna, jauh bermanfaat dan semoga hasil penelitian berikutnya mampu bersinergi dengan hasil penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Saiful. 2010. *Optimalisasi Kinerja Kepala Sekolah*. Gibon Books. Jakarta.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. Tesis. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Study Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia*.
- Desi Nurhikmahyanti. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Profesional Guru Yang Bersertifikasi Terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*. Volume 3. No. 3, 114–123.
- Khairul Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Khoirinnisa Hsb. 2013. "Analisis Kinerja Guru Kimia SMA Berdasarkan Kompetensinya Pasca Sertifikasi di Kabupaten Labuhan Batu". *Jurnal Tabularasa PPs UNIMED*. Vol. 8. No.2.
- Keith Davis, John W Newstrom. 2007. *Organizational Behavior Human Behavior at Work* Mc Graw Hill, Inc. Manila.
- Masyhudzulhak. 2016. *Manajemen Strategi*. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya (LP2S). Bengkulu.
- Mulyasa. 2015. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Permendikbud No. 57 Tahun 2012 *Tentang Uji Kompetensi Guru*.
- Robbin S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Robbin, Stephen dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior. 15th Edition*. Pearson Education. Boston.
- Robertson Khan Tengeh. 2013. "Teacher Job Satisfaction and Learner Performance in Sout Africa". Published in *Journal of Economic and Social Behavioural Studies*. Vol. 5. No. 17.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tika Moh. Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Bhumi Aksara Jakarta.
- Tobari. 2014. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Deepublish. Yogyakarta.
- Undang-undang No. 14 tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*.
- Undang-undang No. 23 tahun 2005. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Usman Uzer, M. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wirawan. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.