

## **Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar**

**Grace Endang Pakpahan<sup>1</sup>, Sihol Nababan<sup>2</sup>, Juara Simanjuntak<sup>3</sup>, Acai Sudirman<sup>4</sup>**

<sup>1,4</sup>Alumni Pascasarjana, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia.

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Indonesia

<sup>1</sup>Email: [gracepakpahan06@gmail.com](mailto:gracepakpahan06@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [siholnababan@gmail.com](mailto:siholnababan@gmail.com)

<sup>3</sup>Email: [juara\\_juntak@yahoo.com](mailto:juara_juntak@yahoo.com)

<sup>4</sup>Email: [acaivenly@gmail.com](mailto:acaivenly@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru sementara variabel terikat adalah kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar yang terdiri dari 45 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya organisasi; komunikasi; kompetensi guru, kinerja guru

### ***The influence of organizational culture, communication, and communication on teacher performance of sultan agung high school pematangsiantar***

#### ***Abstract***

*This study aimed to test whether organizational culture, communication and teacher competence on teacher performance of sultan agung high school pematangsiantar both simultaneously and partially. Independent variabel in this study is the organizational culture communication and teacher competence. The dependent variabel is teacher performance. This research was conducte on teacher of Sultan Agung Pematangsiantar high school consisting of 45 respondents. This type research is quantitative research. method data collection using interviews, observation and distributing questionnaires. Data analysis using multiple linear regres sion. The results showed that communication and teacher competence is positive and significant effect towards teacher performance both simultaneously and partially. While simultaneous organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance and partially organizational culture has a positive but not significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** *Organizational culture; communication; teacher competence, teacher performance*

## PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya, kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru melakukan improvisasi guna untuk meningkatkan kinerja. Kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar sudah baik maka perlu dipertahankan dan ditingkatkan hal ini karena cukup baik dalam merencanakan program pembelajaran karena guru masih mengajar menggunakan buku pegangan, pelaksanaan pembelajaran menggunakan media, metode dan pengolahan kelas dalam melaksanakan kegiatan belajar, guru masih ada menilai prestasi murid berdasarkan evaluasi/penilaian. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru pada aturan perilaku yang diamati pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar, guru akan diberikan sanksi denda apabila datang terlambat, dan guru saling berinteraksi antar satu sama lain. Faktor lain dengan menciptakan komunikasi yang baik kepada atasan dan rekan kerja, agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Faktor lain untuk mengoptimalkan kinerja salah satunya adalah dengan menciptakan komunikasi yang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Dimensi komunikasi yang baik kepada atasan maupun rekan kerja. Adapun dimensi komunikasi yang terjadi pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar meliputi sumber, penerima, waktu, saluran, umpan balik, efek dan lingkungan. SMA Sultan Agung Pematangsiantar mengelola komunikasi sebagai upaya menghasilkan kinerja guru yang optimal dengan cara memberikan arahan pada saat rapat yang isinya memberitahukan bahwa setiap guru harus mampu bekerjasama dengan baik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dibutuhkan seorang guru yang memiliki kompetensi yaitu kompetensi pedagogik yaitu guru di SMA Sultan Agung Pematangsiantar memiliki karakteristik tenaga pendidik yang baik, tidak hanya mengajar tetapi menjadi teladan untuk murid-muridnya sebagai bentuk representatif perilaku. Kompetensi sosial komunikasi guru yang baik dengan kepala sekolah, sesama guru, pegawai, murid, dan pihak luar. Kompetensi profesional guru mengajar sesuai keahlian dan kemampuan.

## METODE

### **Variabel bebas (*independent variabel*)**

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau penyebab naik turunnya besaran variabel terikat atau dengan kata lain besaran kenaikan dan penurunan variabel  $y$  dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari: Budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Komunikasi ( $X_2$ ) adalah proses penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) dengan menggunakan simbol-simbol sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Kompetensi guru ( $X_3$ ) adalah kemampuan personal yang membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya.

### **Variabel tidak bebas (*dependent variabel*)**

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat. Dalam penelitian ini variabel tidak bebasnya ( $Y$ ) adalah kinerja guru, merupakan hasil dari pekerjaan yang dimiliki hubungan kuat dengan tujuan lembaga pendidikan tersebut dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga kerja pendidik.

### **Pengujian hipotesis**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kompetensi Guru) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) maka digunakan Uji F dan Uji t. Dimana Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap pengujianya adalah:

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

Ha jika:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ , berarti secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai  $F_{hitung}$  dirumuskan sebagai berikut, Riduwan (2010):

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

Dimana :

$R^2$  = Jumlah kuadrat regresi

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah responden

Sedangkan  $F_{tabel}$  ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% dengan  $df = n - k - 1$ , sehingga kriteria pengujian adalah:

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

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

### Uji Parsial (Uji t)

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

$H_0$  jika:  $\beta_1 = 0$ , berarti variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1$  jika:  $\beta_1 \neq 0$ , berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menghitung thitung dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S_e\beta_i}$$

Dimana :

$B_i$  = Koefisien regresi

$Se\beta_i$  = Standar error koefisien regresi

Sedangkan  $t_{tabel}$  ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 5% dengan  $df = n - k$ , sehingga kriteria pengujian adalah:

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

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

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji validitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan kuesiner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM Statistical For Product and Service (SPSS). Item instrumen dianggap Valid jika lebih besar dari 0,3 atau bisa juga dengan membandingkannya dengan  $r_{kritis}$  jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka valid. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Butir Instrumen	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,792	0,3	Valid
	X1.2	0,792	0,3	Valid
	X1.3	0,778	0,3	Valid
	X1.4	0,924	0,3	Valid
	X1.5	0,853	0,3	Valid
Komunikasi	X2.1	0,863	0,3	Valid
	X2.2	0,863	0,3	Valid
	X2.3	0,889	0,3	Valid
	X2.4	0,928	0,3	Valid
	X2.5	0,952	0,3	Valid
	X2.6	0,484	0,3	Valid
	X2.7	0,952	0,3	Valid
Kompetensi Guru	X3.1	0,427	0,3	Valid
	X3.2	0,964	0,3	Valid
	X3.3	0,978	0,3	Valid
	X3.4	0,978	0,3	Valid
Kinerja Guru	Y1	0,759	0,3	Valid
	Y2	0,627	0,3	Valid
	Y3	0,799	0,3	Valid

Diketahui bahwa nilai rhitung dari semua variabel indikator lebih besar dari r kritis maka dapat disimpulkan semua indikator adalah valid.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten dan teknik yang digunakan menghitung menggunakan bantuan SPSS versi 21. Dengan kata lain, reliabilitas dikatakan variabel jika memberikan nilai  $> 0,70$ . Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Butir Instrument	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,979	0,60	Reliabel
	X1.2	0,979	0,60	Reliabel
	X1.3	0,979	0,60	Reliabel
	X1.4	0,977	0,60	Reliabel
	X1.5	0,978	0,60	Reliabel
Komunikasi	X2.1	0,982	0,60	Reliabel
	X2.2	0,982	0,60	Reliabel
	X2.3	0,982	0,60	Reliabel
	X2.4	0,982	0,60	Reliabel
	X2.5	0,982	0,60	Reliabel
	X2.6	0,986	0,60	Reliabel
	X2.7	0,982	0,60	Reliabel
Kompetensi Guru	X3.1	0,988	0,60	Reliabel
	X3.2	0,978	0,60	Reliabel
	X3.3	0,978	0,60	Reliabel
	X3.4	0,978	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	Y1	0,896	0,60	Reliabel
	Y2	0,905	0,60	Reliabel
	Y3	0,893	0,60	Reliabel

### Regresi linier berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi (X1), komunikasi (X2) dan kompetensi guru (X3) terhadap kinerja guru (Y). Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat Y, dimana variabel X adalah budaya organisasi, komunikasi, kompetensi guru dan variabel Y adalah kinerja guru. Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawabann responden pada kuesioner yang telah dijalankan. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21, seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Regresi linier berganda

#### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,109	5,800	
Budaya Organisasi	,084	,061	,201
Komunikasi	,111	,039	,382
Kompetensi Guru	,203	,097	,306

*Dependent variable:* kinerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 di atas, diperoleh model persamaan  $Y = 12,109 + 0,084X_1 + 0,111X_2 + 0,203X_3$ , diartikan terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), dan kompetensi guru (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar.

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien kinerja guru (Y) adalah 12,109, artinya apabila budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), kompetensi guru (X3) = 0 atau *ceteris paribus* maka kinerja akan bernilai sebesar 12,109;

Koefisien budaya organisasi (X1) adalah 0,084, artinya apabila budaya organisasi naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,084 atau kinerja guru menjadi lebih optimal;

Koefisien komunikasi (X2) adalah 0,111, artinya apabila komunikasi naik sebesar satu-satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,111 atau kinerja guru menjadi lebih optimal; dan

Koefisien kompetensi guru (X3) adalah 0,203, artinya apabila kompetensi guru naik sebesar satu satuan maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,203 atau kinerja guru menjadi lebih optimal.

Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi dipakai, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) Komunikasi (X2) dan Kompetensi Guru (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Hasil koefisien dan korelasi determinasi dapat dilihat seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542	,293	,242	4,395

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

*Dependent Variable:* kinerja guru

Diperoleh nilai  $r = 0,542$ , yang artinya terdapat hubunga yang sangat kuat dan positif antara budaya orgnisais, komunikasi, dan kompetensi guru dengan kinera guru pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudiana diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) = 0,293, artinya bai tidaknya kinerja guru pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar sebesar 29,3% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi leh faktor lain seperti yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Uji ketepatan model (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dari tingkat signifikansi  $< 0.05$ . Untuk mengetahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  menggunakan aplikasi SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 5. Perkiraan Nilai  $f_{hitung}$

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	328,533	3	109,511	5,671	,002 <sup>b</sup>
1	Residual	791,778	41	19,312		
	Total	1120,311	44			

a. Dependent Variable: kinerja guru

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

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,671 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan (0,05; 2 vs (45-3)) sebesar 3,22, atau dengan taraf signifikan  $0,002 < \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### Uji t (Uji Parsial)

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

Tabel 6. Perkiraan nilai  $t_{hitung}$

Coefficients		
Model	t	Sig.
(Constant)	2,088	,043
Budaya Organisasi	1,394	,171
Komunikasi	2,873	,006
Kompetensi Guru	2,100	,042

Dependent variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,394  $< t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (45-3-1=41) pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 2,019, atau dengan taraf signifikansi  $0,171 > \alpha 0,05$  maka  $H_0$  di tolak, artinya budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Variabel komunikasi ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,873  $> t_{tabel}$  dengan  $df=n-k-1$  (45-3-1=41) pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,019, atau dengan taraf signifikansi  $0,006 < \alpha 005$  maka  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel kompetensi guru ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,100  $> t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (45-3-1=41) pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,019, atau dengan taraf signifikansi  $0,042 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dari nilai-nilai organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya. Para anggota organisasi tersebut sepakat dan mengikuti sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Gambaran mengenai budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan, Iphank dan I Dewa (2017). Temuan ini menggambarkan bahwa dampak perubahan budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja guru. Interpretasi dari dinamika perubahan budaya organisasi secara implisit tidak berimplikasi terhadap penurunan kinerja guru yang pada dasarnya berorientasi terhadap kompetensi dan prestasi. Artinya kinerja guru berorientasi pada hasil kerja yang dipengaruhi beberapa faktor seperti kemampuan komunikasi, kompetensi, disiplin dalam bekerja maupun motivasi saat kerja.

---

---

### **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru**

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan (penerima pesan) dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014) dan Wijaya (2014), yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Gaya komunikasi yang diterapkan dengan baik dan benar serta didukung dengan indoktrinasi pembicaraan yang positif berdampak pada perbaikan integritas guru dalam berkomunikasi, baik komunikasi secara vertikal maupun horizontal.

### **Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru**

Kompetensi guru adalah kemampuan personel yang membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme untuk melaksanakan tugas utamanya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turangan (2017), Manik & Syafrina (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Manifestasi kompetensi guru yang ditinjau dari aspek kepribadian, profesional dan pedagogik mencerminkan bahwa standardisasi kinerja mengacu pada aspek tersebut. Kompetensi guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan sebaliknya jika kompetensi guru tidak mengikuti dinamika perubahan lingkungan pendidikan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini ada beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

Hasil analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi, komunikasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar, variabel yang berpengaruh kuat yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru.

Berdasarkan hasil analisis perkiraan nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar.

Melalui uji simultan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar.

Melalui analisis koefisien korelasi terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara budaya organisasi, komunikasi, dan kompetensi guru dengan kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan baik tidaknya kinerja guru pada SMA Sultan Agung Pematangsiantar ditentukan oleh perubahan budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Lilik. 2007. *Human Capital Competencies*. Jakarta : Elex Media Komutindo.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Iphank, F. L. H., & Ardiana, I. D. K. R. (1990). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru. *Jurnal Mahadhika*, 4950, 854–861.
- Lie, Darwin. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Dan Komitmen Guru Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA di Lima Kabupaten-Kota Provinsi Sumatera Utara)*. Bandung: Universitas Paundan. Disertasi.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 1–6. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i1.72>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Rakiro Ochieng, K., Kiplagat, P., & Nyongesa, S. (2017). Influence of Teacher Competence on Mathematics Performance in KCSE Examinations Among Public Schools in Nyatike Subcounty, Migori County Kenya. *International Journal of Secondary Education*, 4(5), 44. <https://doi.org/10.11648/j.ij sedu.20160405.11>
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke Sepuluh. Jakarta: Prenhallindo.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1402–1411.
- Undang Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen