



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMKS CINTA RAKYAT PEMATANG SIANTAR

Meynalda Silalahi¹⁾ *, Efendi²⁾, Sherly³⁾, Onita Sari Sinaga⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung. Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: meynaldasilalahi2019@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Gambaran budaya organisasi, motivasi dan kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. 2. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar yang berjumlah 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya organisasi sudah kuat, motivasi dan kinerja guru sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan motivasi melalui kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Guru

Abstract

The objectives of this study are: 1. The description of the organizational culture, motivation and performance of teachers at the School SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. 2. The influence of organizational culture and motivation on teacher performance at the School SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar, either simultaneously or partially. This research uses literature and field research designs. The population of this study were all 30 teachers of School SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. The types of data used is qualitative data and quantitative data. The data source uses primary data and secondary data. The data collection technique was done by using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique used is normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. The organizational culture is strong, the motivation and teacher performance is good. 2. There is a positive influence between organizational culture and motivation on teacher performance. 3. There is a moderate; y high correlation between organizational culture and motivation and motivation. The level of teacher performance can be explained by organizational culture and motivation. 4. The results of the hypothesis testing state that H_0 is rejected, meaning that there is a positive influence between organizational culture and motivation on teacher performance both simultaneously and partially at School SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Teacher Performance

PENDAHULUAN

SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar merupakan salah satu sekolah yang ada di wilayah Kota Pematang Siantar. Tujuan SMK Cinta Rakyat menjadi pusat pendidikan berbasis industri menghasilkan lulusan siap kerja yang beriman, berakhlak mulia, berkarakter, unggul dan kompetitif dan berwawasan lingkungan. Di dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran SMK Cinta Rakyat Pematang Siantar memiliki berbagai macam kendala yang berhubungan melalui kinerja guru. SMK Cinta Rakyat memerlukan guru yang memiliki kredibilitas, kompetensi dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja guru merupakan faktor utama penentu tercapainya tujuan sekolah. Adapun yang menjadi aspek kinerja guru sesuai (Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Tentang Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, 2010), meliputi: menguasai karakteristik peserta didik; menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi melalui peserta didik; pebobotan dan evaluasi; bertindak sesuai melalui norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi melalui sesama guru, orangtua, peserta didik dan masyarakat; penguasaan materi struktur konsep dan keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambil; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Berdasarkan wawancara melalui beberapa guru bahwa kinerja guru belum optimal. Pada aspek menguasai karakteristik peserta didik masih belum optimal, dimana masih ada guru yang belum mampu

mengenali karakteristik peserta didik sehingga ketika jam pelajaran berlangsung ada peserta didik yang lebih memilih berada di kantin daripada mengikuti proses pembelajaran. Pada aspek komunikasi melalui sesama guru, orangtua, peserta didik dan masyarakat belum optimal, komunikasi antara guru melalui orangtua peserta didik masih belum terjalin melalui baik, hal ini disebabkan masih ada peserta didik yang memberikan nomor *handphone* (HP) orangtuanya yang salah. Sehingga membuat guru sulit untuk berhubungan langsung melalui orangtua siswa saat siswa tersebut sedang bermasalah. Seperti peserta didik tidak hadir ke sekolah atau absen, sering datang terlambat dan lain-lain.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja guru yakni budaya organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Intan et al., 2013), yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam peningkatan kinerja seorang guru, dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat dipengaruhi perilaku para anggota organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan. Menurut Buku Spritualitas Santo Yoseph dalam (YPK Santo Yoseph Medan Pematang Siantar, 2021), jika budaya organisasi memiliki lima aspek yakni beriman, bertanggungjawab, tulus, taat, dan ulet.

Berdasarkan hasil wawancara melalui beberapa guru bahwa budaya organisasi masih belum optimal. Pada aspek tulus belum optimal, karena guru masih kurang membiasakan budaya 3S (Senyum, Sapa, Salam) bagi sesama rekan kerja dan juga peserta didik. Sehingga kurang terjalin hubungan baik melalui sesama rekan kerja dan juga peserta didik, serta membuat peserta didik kurang menghargai guru dan sesama peserta didik. Pada aspek taat masih belum optimal, karena masih ada guru yang datang dan pulang tidak tepat waktu, serta masih ada guru yang belum berpakaian seragam sesuai melalui yang ditentukan.

Sehingga kurangnya keseragaman dalam berpakaian dan proses kegiatan belajar mengajar menjadi terlambat.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi. Motivasi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk meraih keunggulan kompetitif. Hal ini didukung penelitian (Ardiana, 2017), mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan suatu energi yang dapat merangsang serta mendorong seseorang dan dapat mengarahkan, menggerakkan individu bertindak melakukan hal yang sesuai untuk mencapai tujuan tertentu. Aspek motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan akan keamanan (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Berdasarkan hasil wawancara melalui beberapa guru bahwa motivasi yang diberikan oleh SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar masih belum optimal. Pada aspek kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) belum optimal, masih ada guru yang mebobot bahwa kepala sekolah kurang mengapresiasi guru yang memiliki prestasi kerja yang baik. Selain itu, keterlibatan guru untuk pengembangan sekolah juga sangat minim mengingat kurangnya dukungan dari sekolah untuk pengembangan diri dan kreativitas guru. Seperti mengikuti kegiatan diklat, pelatihan dan bimbingan teknis (bimtek) untuk pengembangan potensi guru. Pada aspek kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*) belum optimal, terlihat pada kurangnya dukungan sekolah untuk pengembangan potensi guru. Selain itu keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah sebagai pendukung pembelajaran masih belum optimal. Seperti jumlah prasarana yang masih minim, seperti *infocus*, proyektor, sehingga mempengaruhi kemampuan guru untuk mengaktualisasikan dirinya dalam menciptakan proses kegiatan belajar yang kreatif dan menarik bagi peserta didik.

Dari uraian di atas dapat dilihat adanya masalah antara fenomena melalui harapan serta dukungan teori tentang budaya organisasi, motivasi, dan kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Wijaya and Rifa'i, 2016), manajemen merupakan suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sinambela, 2018), manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen sebagai fungsi melalui baik.

Budaya Organisasi

Menurut (Syahril and Ningrum, 2021), budaya organisasi merupakan faktor yang sangat dipengaruhi perilaku para anggota organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan.

Motivasi

Menurut (Zainal *et al.*, 2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan bobot-bobot yang memengaruhi individu.

Kinerja Guru

Menurut (Supardi, 2020), kinerja adalah hasil kerja yang telah didapatkan oleh individu dalam organisasi guna mencapai tujuan yang didasari standarisasi atau ukuran waktu yang ditentukan melalui pekerjaan yang sesuai melalui norma yang berlaku.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil Penelitian (Intan *et al.*, 2013) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui adanya budaya organisasi yang baik dalam suatu sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil Penelitian (Ardiana, 2017) bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja dapat memicu guru untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja guru dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa melalui adanya budaya sekolah yang baik dalam suatu sekolah maka akan dapat mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian (Sari, Ahmad and Harris, 2021), menyatakan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa melalui adanya budaya organisasi dan motivasi yang baik dalam suatu sekolah akan mempengaruhi kinerja guru.

METODE

Tempat penelitian yang dilakukan di SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar yang terletak di Jl. Melanthon Siregar No. 171, Kel. Sukaraja, Kec. Siantar Marihat, Kota Pematang Siantar, Prov. Sumatera Utara, Kode Pos 21128, Telp/Fax (0622) 431939. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru tetap pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan dianalisis secara deskriptif kualitatif serta deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Melalui menggunakan rumus berikut, kelas interval memiliki taraf untuk menentukan bobot rata-rata tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 1
Bobot Interval dan Kategori Taraf respon Responden

Bobot Interval	Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Guru
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Gambaran Budaya Organisasi

Pada aspek beriman melalui parameter keikutsertaan guru dalam kegiatan doa dan ibadah di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,70 melalui taraf respon sangat kuat. Dikarenakan seluruh guru mengikuti doa dan mengambil tugas dalam ibadah setiap hari Jumat dan hari-hari lain yang telah ditentukan dari YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar. Pada parameter keikutsertaan guru dalam perayaan Misa Sekolah di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,67 melalui taraf respon sangat kuat. Dikarenakan bahwa seluruh guru selalu mengikuti jadwal Misa yang telah ditentukan. Pada parameter keikutsertaan dalam kegiatan retreat dan rekoleksi di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,77 melalui taraf respon sangat kuat. Dikarenakan seluruh guru sudah antusias dalam mengikuti retreat sesuai jadwal yang telah ditetapkan dari YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar pada setiap tahun.

Pada aspek bertanggung jawab melalui parameter keikutsertaan dalam kegiatan ekstrakurikuler di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,27 melalui taraf respon sangat kuat. Dikarenakan guru sudah aktif dan mengambil peran untuk pengembangan minat dan bakat siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler. Pada parameter pelaksanaan dalam membuat daftar hadir dalam setiap kegiatan di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,67 melalui taraf respon sangat kuat. Hal tersebut dikarenakan guru selalu membuat presensi peserta didik untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Pada parameter keikutsertaan dalam sosialisasi/bimbingan ke perguruan tinggi favorit peserta didik kelas XII memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon kuat. Dikarenakan guru sudah

melakukan bimbingan dan arahan kepada peserta didik yang melanjutkan dalam memilih perguruan tinggi untuk mengikuti seleksi SNMPTN dan SBMPTN.

Pada aspek tulus pada parameter menerapkan budaya 3S (Senyum, Sapa, Salam) di sekolah memperoleh bobot rata-rata 3,20 melalui taraf respon cukup kuat. Dikarenakan guru kurang menerapkan budaya terima kasih, maaf, permisi dan senyum baik kepada peserta didik, orang tua peserta didik yang datang berkunjung maupun kepada sesama rekan guru. Sehingga kurang terjalin hubungan baik melalui sesama rekan kerja dan juga peserta didik, serta membuat peserta didik kurang menghargai guru dan sesama peserta didik. Pada parameter keikutsertaan dalam kegiatan gotong royong di sekolah memperoleh bobot rata-rata 3,23 melalui taraf respon cukup kuat. Hal tersebut dikarenakan masih banyak guru yang kurang mengikuti kegiatan gotong royong atau kerja bakti yang diadakan di sekolah. Pada parameter pelaksanaan dalam melakukan evaluasi kelas memperoleh bobot rata-rata 3,27 melalui taraf respon cukup kuat. Hal tersebut dikarenakan guru khususnya wali kelas masih belum optimal dalam melaksanakan evaluasi kelas untuk mengurangi absen peserta didik dan pelanggaran yang dilakukan oleh peserta didik.

Pada aspek taat melalui parameter pelaksanaan dalam datang dan pulang tepat waktu di sekolah memperoleh bobot rata-rata 2,80 melalui taraf respon cukup kuat. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Pada parameter keikutsertaan dalam berpakaian seragam di sekolah memperoleh bobot rata-rata 2,62 melalui taraf respon cukup kuat. Hal tersebut dikarenakan masih ada guru yang belum berpakaian seragam melalui ketentuan yang disepakati. Pada parameter ketepatan waktu peserta didik dalam pengumpulan tugas yang diberikan memiliki bobot rata-rata 2,67 melalui taraf respon cukup kuat. Hal tersebut dikarenakan masih banyaknya peserta didik yang tidak mengerjakan PR, tidak mengumpulkan

tugas tepat waktu dan tidak mengikuti ujian karena absen.

Pada aspek ulet melalui parameter keikutsertaan dalam melakukan sosialisasi belajar secara efektif memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon kuat. Hal tersebut dikarenakan guru sudah ambil peran dalam mensosialisasikan belajar secara efektif kepada peserta didik baik di kelas, maupun pada saat memberikan wejangan pada saat apel pagi. Pada parameter keikutsertaan dalam memperkenalkan situs pendidikan kepada peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,00 melalui taraf respon kuat. Hal tersebut dikarenakan dalam pengembangan peserta didik guru aktif dalam memberikan situs pendidikan dan memperkenalkan aplikasi pendidikan yang membantu peserta didik dalam pembelajaran. Pada parameter peran dalam pendampingan dan pelatihan kurikulum di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,00 bertolak ukur kuat. Hal tersebut dikarenakan guru yang terpilih untuk mengikuti pelatihan kurikulum dan pelatihan untuk MGMP dan pelatihan jurusan diikuti melalui sangat baik dan antusias baik yang diadakan oleh YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar maupun dinas pendidikan.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa budaya organisasi memperoleh bobot rata-rata 3,80 melalui taraf respon kuat. Bobot rata-rata tertinggi 4,77 melalui taraf respon sangat baik berada pada aspek beriman melalui parameter keikutsertaan guru dalam melakukan kegiatan retreat/rekoleksi di sekolah. Bobot rata-rata terendah sebesar 2,62 melalui taraf respon cukup kuat pada aspek taat melalui parameter keikutsertaan dalam berpakaian seragam di sekolah.

Gambaran Motivasi

Pada aspek kebutuhan akan penghargaan fisiologis (*physiological needs*) pada parameter memenuhi kebutuhan sandang, pangan memperoleh bobot rata-rata 4,77 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru dapat memenuhi kebutuhan pokok setiap harinya. Pada parameter memenuhi kebutuhan akan pakaian memperoleh bobot rata-rata 4,77

melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru dapat memenuhi kebutuhan pakaian sehari-hari dan mendapat seragam kerja yang diberikan oleh YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar. Pada parameter memenuhi kebutuhan tempat tinggal memperoleh bobot rata-rata 4,77 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru dapat memenuhi kebutuhan tempat tinggal melalui gaji yang diberikan.

Pada aspek kebutuhan akan keamanan (*safety needs*) melalui parameter jaminan kesehatan dari sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,87 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tersedianya kebutuhan obat-obatan di ruang usaha kesehatan sekolah (UKS). Pada parameter jaminan pensiun di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,83 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari guru yang beragama Katolik dan sudah terdaftar sebagai peserta pada Konferensi Wali Gereja (KWI) memperoleh jaminan manfaat pensiun dan memperoleh pesangon dari YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar pada saat memasuki masa purna bakti. Pada aspek manfaat BPJS Ketenagakerjaan di sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,83 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari guru mendapat jaminan pensiun dan manfaat sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan yang terdaftar melalui YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar.

Pada aspek kebutuhan sosial (*social needs*) melalui parameter hubungan melalui kepala sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dapat dilihat dari guru memiliki hubungan dan komunikasi yang baik melalui kepala sekolah. Pada parameter hubungan melalui sesama rekan kerja memperoleh bobot rata-rata 4,03 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dapat dilihat dari guru menjalin hubungan yang baik melalui sesama rekan guru. Pada parameter hubungan melalui peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dapat dilihat dari guru selalu membangun

hubungan dan komunikasi yang baik melalui peserta didik.

Pada aspek kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) pada parameter prestasi kerja sebagai guru memperoleh bobot rata-rata 3,00 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dikarenakan masih ada guru yang meyakini bahwa kepala sekolah kurang mengapresiasi guru yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pada parameter kreativitas sebagai guru memiliki bobot rata-rata 3,12 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dilihat dari keterlibatan guru untuk pengembangan sekolah juga sangat minim mengingat kurangnya dukungan dari sekolah untuk pengembangan diri dan kreativitas guru. Seperti mengikuti kegiatan diklat, pelatihan dan bimbingan teknis (bimtek) untuk pengembangan potensi guru. Pada parameter semangat kerja sebagai guru memperoleh bobot rata-rata 2,50 melalui taraf respon tidak baik. Hal tersebut dilihat dari karena kurangnya apresiasi atas prestasi kerja guru dan dukungan dari kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan diklat, pelatihan dan bimbingan teknis (bimtek) untuk pengembangan potensi guru menyebabkan guru kurang bersemangat dan merasa tidak dihargai.

Pada aspek kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*) melalui parameter pengembangan potensi guru di sekolah memperoleh bobot rata-rata 1,83 melalui taraf respon tidak baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya dukungan sekolah untuk pengembangan potensi guru. Selain itu keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah sebagai pendukung pembelajaran masih belum optimal, seperti jumlah prasarana yang masih minim, seperti *infocus*, proyektor, sehingga mempengaruhi kemampuan guru untuk mengaktualisasikan dirinya dalam menciptakan proses kegiatan belajar yang kreatif dan menarik bagi peserta didik. Pada parameter keterlibatan dalam struktur organisasi memperoleh bobot rata-rata 2,43 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya guru diikutsertakan sebagai penitip atau sebagai anggota dalam setiap kegiatan yang

dilaksanakan di sekolah, artinya untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah guru yang terlibat dalam mengkoordinir kegiatan adalah guru yang sama dan tidak pernah ada pergantian dalam kepanitian untuk kegiatan yang dilaksanakan. Pada parameter motivasi diri sebagai pendidik memperoleh bobot rata-rata 2,70 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari karena kurangnya dukungan sekolah untuk pengembangan potensi guru dan keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah sebagai pendukung pembelajaran masih minim, seperti *infocus*, proyektor yang mempengaruhi kemampuan guru untuk mengaktualisasikan dirinya dalam menciptakan proses kegiatan belajar yang kreatif dan menarik bagi peserta didik serta kurangnya keterlibatan guru dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan di sekolah.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa bobot rata-rata motivasi pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar berada pada bobot 3,77 melalui taraf respon baik. Bobot rata-rata tertinggi sebesar 4,87 melalui taraf respon sangat baik pada aspek kebutuhan akan keamanan (*safety needs*) pada parameter jaminan kesehatan di sekolah. Bobot rata-rata terendah sebesar 1,83 melalui taraf respon cukup baik pada aspek kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*) pada parameter pengembangan potensi guru di sekolah.

Gambaran Kinerja Guru

Pada aspek menguasai karakteristik peserta didik parameter kemampuan guru dalam mengidentifikasi karakteristik peserta didik memperoleh bobot rata-rata 3,10 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dikarenakan masih ada guru yang belum mampu mengenali karakteristik peserta didik sehingga ketika jam pelajaran berlangsung ada peserta didik yang lebih memilih berada di kantin daripada mengikuti proses pembelajaran. Pada parameter partisipasi anda dalam memberikan pembelajaran bagi peserta didik memperoleh bobot rata-rata 3,37 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari guru kurang optimal melakukan proses mengajar kepada

siswa karena keterbatasan sarana dan prasarana. Pada parameter tingkat pemahaman guru pada kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 3,20 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari peserta didik kurang serius dalam kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di sekolah menyebabkan guru kurang optimal dalam pengembangan potensi peserta didik.

Pada aspek menguasai teori dan prinsip pembelajaran yang mendidik pada parameter tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi pembelajaran yang Anda sampaikan memperoleh bobot rata-rata 4,17 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan peserta didik memberikan respon saat diberikan pertanyaan oleh guru tentang pemahaman materi yang diajarkan di kelas. Pada parameter pemahaman pada prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik memperoleh bobot rata-rata 4,10 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan pada saat proses pembelajaran di kelas, guru sudah optimal dalam penguasaan teori pembelajaran tanpa harus melihat buku. Pada parameter teknik pembelajaran yang Anda gunakan dalam memberikan pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,23 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru sudah memberikan teknik pembelajaran sesuai melalui kurikulum merdeka yang terbaru.

Pada aspek pengembangan kurikulum pada parameter kesesuaian penyusunan silabus melalui kurikulum memperoleh bobot rata-rata 4,50 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan adanya perwakilan guru per mata pelajaran yang dipilih guna melaksanakan pelatihan kurikulum agar dapat menjelaskan kesesuaian antara silabus melalui kurikulum. Pada parameter menyesuaikan pelaksanaan kegiatan pembelajaran melalui silabus memperoleh bobot rata-rata 4,53 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan para guru melakukan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan dilakukan di awal tahun pelajaran. Pada parameter tingkat

kesesuaian urutan penyampaian materi pembelajaran melalui yang direncanakan memperoleh bobot rata-rata 4,40 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dirumuskan oleh guru mata pelajaran.

Pada aspek kegiatan pembelajaran yang mendidik pada parameter peningkatan daya kreativitas peserta didik melalui proses pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,10 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan meskipun tidak bertemu tatap muka guru tetap mengajar melalui aplikasi zoom dan classroom guna tetap menyampaikan materi kepada peserta didik. Pada parameter melakukan kesesuaian belajar melalui kurikulum memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan meskipun PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh) guru tetap menyampaikan pembelajaran menggunakan video Zoom. Pada parameter menggunakan alat bantu dalam memotivasi peserta didik untuk belajar memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan meskipun pihak sekolah kurang memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana namun guru tetap berusaha memberikan alat bantu kepada siswa dalam pembelajaran.

Pada aspek pengembangan potensi peserta didik pada parameter peningkatan daya kreativitas peserta didik melalui proses pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan keaktifan siswa saat menjawab pertanyaan dari kuis yang diberikan guru saat mengajar. Pada parameter mengidentifikasi potensi peserta didik memperoleh bobot rata-rata 3,93 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan ketika guru melihat ekspresi wajah siswa yang memahami materi yang telah disampaikan pada saat proses pembelajaran, sehingga siswa mampu menjawab pertanyaan yang diberikan guru saat latihan soal. Pada parameter membuat program yang mendukung peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,10 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan piagam penghargaan

yang diberikan kepada sekolah atas prestasi siswa di bidang Teknik Pemesinan.

Pada aspek komunikasi melalui peserta didik pada parameter tanggapan guru terhadap peserta didik atas pertanyaan yang diberikan guru memperoleh bobot rata-rata 4,20 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan respon respon peserta didik yang memahami materi yang diajarkan oleh guru sehingga saat diberikan pertanyaan peserta didik mampu menjawab pertanyaan yang diberikan guru. Pada parameter tanggapan guru atas pertanyaan yang diajukan peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,23 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan setiap guru memberikan bobot tambah bagi peserta didik yang memiliki keberanian dalam mengajukan pertanyaan. Pada parameter perhatian anda sebagai guru atas respon dari peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,13 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan ketika peserta didik mengerti akan pertanyaan yang diajukan atau tidak.

Pada aspek pebobotan dan evaluasi pada parameter melakukan evaluasi pada peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,17 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru sering melakukan evaluasi pembelajaran setiap minggunya. Pada parameter mengelola hasil evaluasi memperoleh bobot rata-rata 4,30 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan pengelolaan pebobotan dalam bentuk tertulis (test soal, lembar respon ujian pilihan berganda, ujian esai) dan bentuk lisan (kuis tanya jawab kepada siswa) yang dilakukan oleh guru. Pada parameter melaksanakan pebobotan melalui pemahaman materi peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,10 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan melalui menggunakan hasil belajar siswa guna melihat apakah peserta didik memahami materi yang diajarkan oleh guru, dan jika peserta didik masih belum mengerti guru akan mengulang menyampaikan materi tersebut kepada peserta didik.

Pada aspek bertindak sesuai melalui norma agama, hukum, sosial, dan

kebudayaan nasional pada parameter menerapkan prinsip Pancasila sebagai ideologi dasar negara memperoleh bobot rata-rata 4,40 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan menghargai perbedaan dari agama rekan kerja. Pada parameter menghormati perbedaan di antara rekan kerja memperoleh bobot rata-rata 4,53 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan adanya sikap saling menghormati dan menghargai bagi sesama rekan kerja yang memiliki keyakinan yang berbeda. Pada parameter rasa persatuan dan kesatuan melalui rekan kerja memperoleh bobot rata-rata 4,27 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan menjenguk rekan kerja guru yang sedang sakit melalui menggunakan masker.

Pada aspek menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan pada parameter menampilkan tingkat kesopanan guru dalam berperilaku memperoleh bobot rata-rata 4,03 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru di SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar tidak ada yang merokok di pada saat proses pembelajaran. Pada parameter berbagi pengalaman kepada sesama rekan kerja memperoleh bobot rata-rata 4,17 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru saling berbagi cerita pada saat jam istirahat menandakan persaudaraan di antara rekan guru. Pada parameter mencerminkan nama baik sekolah memperoleh bobot rata-rata 4,13 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru tetap menerapkan bobot spritualitas Santo Yoseph di lingkungan masyarakat.

Pada aspek etos kerja, tanggung jawab tinggi, dan rasa bangga menjadi guru pada parameter ketepatan waktu dalam pelaksanaan proses pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,33 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru tepat waktu masuk ke dalam kelas, walaupun masih banyaknya siswa yang terlambat datang. Pada parameter ketepatan waktu dalam tugas administratif memperoleh bobot rata-rata 4,47 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru yang mampu mengatur jadwal pembelajaran yang

produktif dan pengisian bobot di tengah kesibukan mengajar. Pada parameter rasa bangga menjadi guru memperoleh bobot rata-rata 4,57 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru yang mendedikasikan hidupnya guna menjadi guru yang profesional dan memberikan rasa contoh bangga menjadi guru kepada sesama rekan kerja.

Pada aspek bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif pada parameter rasa keadilan melalui peserta didik memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru memperlakukan semua peserta didik secara adil melalui memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing dalam belajar tanpa memperdulikan ras, suku, dan agama. Pada parameter rasa kepedulian guru melalui rekan kerja memperoleh bobot rata-rata 4,07 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru menjenguk rekan guru yang sedang sakit dan memberikan bantuan kepada guru yang kesulitan dalam teknologi. Pada parameter rasa toleransi guru sebagai pendidik memperoleh bobot rata-rata 4,23 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan ketika guru yang mengingatkan sesama rekan kerja yang tidak taat pada aturan seperti wakasek bidang kurikulum mengingatkan kepada rekan kerja yang terlambat mengumpulkan RPP.

Pada aspek komunikasi melalui sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik dan masyarakat pada parameter komunikasi guru melalui masyarakat sekitar memperoleh bobot rata-rata 3,10 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dikarenakan adanya guru kurang komunikasi melalui masyarakat sekitar. Pada parameter menyampaikan informasi peserta didik pada orangtua memperoleh bobot rata-rata 3,23 melalui taraf respon cukup baik. Hal tersebut dikarenakan guru kesulitan dalam memberikan informasi kepada orangtua apabila peserta didik absen dan melakukan pelanggaran di sekolah karena banyaknya peserta didik yang memberikan nomor handphone (HP) orangtuanya yang salah.

Pada parameter komunikasi guru melalui orangtua peserta didik memperoleh bobot rata-rata 2,20 melalui taraf respon tidak baik. Hal tersebut dikarenakan kurangnya komunikasi antara guru melalui orangtua peserta didik masih belum terjalin melalui baik, hal ini disebabkan masih ada peserta didik yang memberikan nomor *handphone* (HP) orangtuanya yang salah. Sehingga membuat guru sulit untuk berhubungan langsung melalui orangtua siswa saat siswa tersebut sedang bermasalah. Seperti peserta didik tidak hadir ke sekolah atau absen, sering datang terlambat dan lain-lain.

Pada aspek penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu pada parameter menetapkan standar kompetensi materi pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,03 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan diberdayakan silabus guna melakukan proses pembelajaran. Pada parameter melakukan alokasi waktu dalam pelaksanaan pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,00 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan guru produktif dapat melalui lugas, jelas dan baik dalam memberikan pembelajaran pada peserta didik melalui waktu pembelajaran yang ditentukan. Pada parameter mengkonsep materi pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,07 bertolak ukur baik, perihal tersebut dapat dilihat guru mampu mengkonsep materi pembelajaran melalui memberikan materi melalui video animasi dan gambar kepada peserta didik agar mudah dipahami.

Pada aspek mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif pada parameter melakukan

memperoleh bobot rata-rata 4,43 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan hasil kinerja guru SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar melalui PKG yang dilakukan oleh YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar dan dinas pendidikan. Pada parameter melakukan evaluasi diri secara terus menerus sebagai pendidik memperoleh bobot rata-rata 4,13 melalui taraf respon baik. Hal tersebut dikarenakan pada awal semester guru selalu menulis sebuah buku refleksi yang akan dikirimkan ke YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar sebagai kelengkapan administrasi guru. Pada parameter memanfaatkan teknologi dalam mendukung pengembangan keprofesionalan sebagai guru memperoleh bobot rata-rata 4,23 melalui taraf respon sangat baik. Hal tersebut dikarenakan ketika guru mengajar melalui aplikasi zoom dan google classroom saat pembelajaran jarak jauh (PJJ).

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar memperoleh bobot rata-rata 4,04 melalui taraf respon baik. Bobot rata-rata tertinggi berada pada aspek bertindak sesuai melalui norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional pada parameter melakukan kesesuaian penyusunan perangkat pembelajaran melalui silabus berada pada bobot rata-rata 4,53 melalui taraf respon sangat baik. Bobot rata-rata terendah berada pada aspek komunikasi melalui sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat pada parameter komunikasi guru melalui orangtua peserta didik berada pada bobot rata-rata 2,20 melalui taraf respon tidak baik.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	69,324	17,278	
¹ Budaya Organisasi	1.036	.387	.437
Motivasi	.734	.303	.396

pengembangan keprofesionalan sebagai guru

Analisis Deskriptif Kuantitatif Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 69,324 + 1,036X_1 + 0,734X_2$
artinya apabila budaya organisasi naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,036 satuan dan apabila motivasi naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,734 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Tabel 3

Hasil Regresi Linier Sederhana Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	77.154	18.573	
1 Budaya Organisasi	1.628	.325	.687

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

$\hat{Y} = 77.154 + 1.628X_1$, yang apabila budaya organisasi naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1.628 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.453	5.673

organisasi terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Tabel 4

Hasil Regresi Linier Sederhana Motivasi terhadap Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	99.377	14.749	
1 Motivasi	1.247	.260	.672

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

$\hat{Y} = 99.377 + 1.247X_2$, yang apabila motivasi naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1.247 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5

Budaya Organisasi dan Motivasi melalui Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.534	5.237

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Menurut korelasi (r) = 0,753 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan motivasi melalui kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Kemudian diperoleh bobot koefisien determinasi R Square = 0,566, artinya tinggi rendah kinerja guru sebesar 56,6% dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 6

Budaya Organisasi melalui Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,687 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara

budaya organisasi melalui kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Selanjutnya diperoleh bobot koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,472 artinya tinggi rendahnya kinerja guru sebesar 47,2% dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya 52,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7
Motivasi melalui Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.432	5.784

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Bobot korelasi (r) = 0,672 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi melalui kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Selanjutnya diperoleh bobot koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,451 artinya tinggi rendahnya kinerja guru sebesar 45,1% dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji F Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966.595	2	483.298	17.625	.000 ^b
	Residual	740.371	27	27.421		
	Total	1706.967	29			

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Bobot F_{hitung} sebesar 17,624 > F_{tabel} melalui $df = n-k-1$ (30-2-1=27) sebesar 3,354 atau signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0

ditolak, artinya budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Hal ini sejalan melalui hasil penelitian (Sari, Ahmad and Harris, 2021), yang menyatakan jika terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Tabel 9
Hasil Uji t Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Pada t_{hitung} pada variabel X1 (budaya organisasi) sebesar 5,005 > t_{tabel} melalui $dk (n-k-1)$ (30-1-1=28) sebesar 2,048 atau signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1	(Constant)	4.154
	Budaya Organisasi	5.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hal ini sesuai melalui penelitian yang dilakukan oleh (Intan *et al.*, 2013), yang menyatakan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 10
Uji t Motivasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1	(Constant)	6.738
	Motivasi	4.798

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil pengelolaan data (2023)

Pada t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 4,798 > t_{tabel} melalui $dk = n-k-1$ (30-1-1=28) sebesar 2,048 atau melalui taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS

Cinta Rakyat Pematang Siantar. Hal ini sejalan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Ardiana, 2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Evaluasi Budaya Organisasi

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-rata 3,80 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek tulus melalui parameter menerapkan budaya 3S (Senyum, Sapa, Salam) memperoleh bobot rata-rata 3,20 melalui taraf respon cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah dapat mengingatkan para guru pada saat rapat, agar menerapkan budaya senyum, sapa dan salam baik pada peserta didik, orangtua yang dapat berkunjung maupun sesama guru. Pada parameter keikutsertaan guru dalam kegiatan gotong royong di sekolah memperoleh bobot rata-rata 3,23 melalui taraf respon cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah memberikan teguran secara lisan pada guru yang tidak ikut aktif dalam kegiatan gotong royong atau kerja bakti di sekolah. Pada parameter pelaksanaan guru dalam melakukan evaluasi kelas memperoleh bobot rata-rata 3,27 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah memberikan pengarahan bagi guru agar lebih mengawasi dan berupaya untuk mencari solusi yang tepat dari masalah kelas, seperti memberikan teguran pada peserta didik yang sering absen.

Pada aspek taat pada parameter pelaksanaan guru dalam datang dan pulang tepat waktu di sekolah memperoleh bobot rata-rata 2,80 melalui taraf respon cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah mengawasi guru melalui menerapkan sistem absensi secara elektronik seperti *fingerprinth* sehingga guru dapat lebih disiplin dalam mengajar dan tepat waktu untuk hadir dan meninggalkan sekolah. Pada

parameter keikutsertaan dalam berpakaian seragam di sekolah memperoleh bobot rata-rata 2,62 melalui taraf respon cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah dapat mengingatkan guru melalui rapat atau menegur langsung guru yang tidak berpakaian seragam sesuai melalui ketentuan sekolah. Sehingga guru terlihat rapi melalui seragam yang sama melalui seluruh guru yang ada di lingkungan sekolah sehingga dapat menjadi panutan bagi peserta didik. Pada parameter ketepatan waktu peserta didik dalam pengumpulan tugas yang diberikan memperoleh bobot rata-rata 2,67 melalui taraf respon cukup kuat. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah memberikan pengarahan pada guru untuk selalu mengingatkan peserta didik melalui grup WA kelas agar tidak lupa dalam pengumpulan tugas dan melakukan komunikasi melalui orangtua peserta didik yang sering tidak mengumpulkan tugas.

Dari evaluasi budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek sudah berada pada bobot rata-rata baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar sudah baik dalam segi penerapan budaya organisasi. Namun apabila beberapa hal di atas dapat ditingkatkan lagi tentunya akan membuat penerapan budaya organisasi yang lebih baik pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar untuk meningkatkan kedisiplinan. Sebaiknya dalam penerapan budaya organisasi sesama guru mampu mengingatkan bobot spiritualitas Santo Yoseph sebagai semangat dan teladan. Untuk meningkatkan budaya organisasi yang lebih efektif (Syahril and Ningrum, 2021), mengemukakan beberapa aspek lain yang mampu mempengaruhi budaya organisasi yaitu melalui inovasi dan pengambilan resiko, perhatian secara terperinci, orientasi kepada hasil, orientasi kepada manusia, orientasi kumpulan atau pasukan, agresifitas dan stabilitas.

Evaluasi Motivasi

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-rata 3,77 melalui taraf respon baik. Namun masih

ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Aspek kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) pada parameter prestasi kerja sebagai guru memperoleh bobot rata-rata 3,00 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi kerja, sehingga guru lebih kreatif untuk mengikuti pelatihan, diklat dan perlombaan untuk pengembangan diri. Pada parameter kreativitas sebagai guru memperoleh bobot rata-rata 3,12 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah membuat kegiatan atau perlombaan bagi setiap jurusan atau pun guru MGMP agar guru dapat berkreasi dan mengasah potensi diri masing-masing guru. Pada parameter semangat kerja sebagai guru memperoleh bobot rata-rata 2,50 melalui taraf respon tidak baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah lebih memberikan dukungan pada guru melalui mengapresiasi kerja guru untuk menambah semangat dan kreativitas guru dalam proses pembelajaran.

Pada aspek kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*) melalui parameter pengembangan potensi guru di sekolah memperoleh bobot rata-rata 1,83 melalui taraf respon tidak baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah meningkatkan dukungan pada guru melalui memperhatikan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah untuk mendukung kreativitas sebagai sarana aktualisasi diri guru dalam menciptakan proses kegiatan belajar mengajar yang kreatif dan menarik bagi peserta didik. Pada parameter keterlibatan dalam struktur organisasi memperoleh bobot rata-rata 2,43 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala sekolah mengikutsertakan guru untuk terlibat dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah. Pada parameter motivasi diri guru sebagai pendidik memperoleh bobot rata-rata 2,70 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya kepala

sekolah lebih mengikutsertakan guru untuk ikut terlibat dalam setiap pelatihan, diklat dan bimbingan teknis yang diadakan oleh dinas dan yayasan.

Dari evaluasi motivasi dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek sudah berada pada bobot rata-rata baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar sudah baik. Namun apabila beberapa hal di atas dapat ditingkatkan lagi tentunya akan memberikan manfaat yang lebih baik pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar untuk menambah semangat para guru. Sebaiknya kepala sekolah memberikan dukungan, dorongan dan semangat guna pengembangan kompetensi guru melalui memfasilitasi berupa sarana dan prasarana. Sehingga guru merasa bahwa mereka dihargai dan diberdayakan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Untuk membangun motivasi yang lebih efektif didukung oleh beberapa faktor (Sunyoto, 2013), dimana motivasi berfungsi untuk mendorong gairah dan semangat karyawan.

Evaluasi Kinerja Guru

Menurut hasil aspek yang digunakan dalam penelitian ini, hasil yang terbukti dari hasil kuesioner yang diperoleh bobot rata-rata 4,04 melalui taraf respon baik. Namun masih ada sebagian parameter melalui bobot lebih rendah dari rata-rata untuk meningkatkan hasilnya.

Pada aspek menguasai karakteristik peserta didik guna pada parameter kemampuan dalam mengidentifikasi karakteristik peserta didik memperoleh bobot rata-rata 3,10 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya guru menjalin pendekatan melalui peserta didik melalui komunikasi langsung maupun pendekatan emosional. Pada parameter memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk berpartisipasi dalam pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 3,37 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya guru meningkatkan interaksi melalui peserta didik seperti membuat tanya

jawab untuk masing-masing peserta didik untuk memudahkan peserta didik dalam mengingat materi pembelajaran yang diajarkan. Pada parameter tingkat pemahaman pada kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 3,20 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya guru meningkatkan pemahaman terhadap peserta didik melalui memahami karakter peserta didik.

Pada aspek pengembangan potensi peserta didik pada parameter mengidentifikasi potensi peserta didik memperoleh bobot rata-rata 3,93 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya guru lebih melakukan pendekatan pada setiap peserta didik khususnya yang sering melakukan pelanggaran di sekolah. Pada aspek menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan pada parameter menampilkan tingkat kesopanan guru dalam berperilaku memperoleh bobot rata-rata 4,03 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya guru selalu berpakaian seragam agar peserta didik meniru pula keseragaman dalam berpakaian.

Pada aspek komunikasi melalui sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat pada parameter komunikasi melalui masyarakat sekitar memiliki bobot rata-rata 3,10 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan melalui adanya pendekatan dan menjalin hubungan baik antara guru melalui lingkungan sekitar SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar guna bekerja sama apabila melihat peserta didik SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar yang melakukan pelanggaran di sekitar lingkungan masyarakat, absen dan cabut dari sekolah. Pada parameter menyampaikan informasi peserta didik pada orangtua memperoleh bobot rata-rata 3,23 melalui taraf respon cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan apabila para guru khususnya wali kelas pada saat memulai awal semester dan masuk ke kelas meminta data nomor handphone (HP) orangtua yang aktif untuk dapat dihubungi. Pada parameter komunikasi melalui orangtua peserta didik

memperoleh bobot rata-rata 2,20 melalui taraf respon cukup baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya pada saat pelaksanaan penerimaan peserta didik baru (PPDB) panitia pelaksanaan meminta nomor *handphone* (HP) orangtua calon peserta didik yang dapat dihubungi secara langsung untuk dapat melaporkan perkembangan peserta didik dan memberitahu apabila peserta didik melakukan pelanggaran dan sering absen ke sekolah.

Pada aspek penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir yang mendukung mata pelajaran yang diampu pada parameter menetapkan standar kompetensi materi pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,03 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya dalam penetapan standar kompetensi guru mengikuti peraturan kurikulum merdeka terbaru bekerja sama melalui waka kurikulum. Pada parameter alokasi waktu dalam pelaksanaan pembelajaran memperoleh bobot rata-rata 4,00 melalui taraf respon baik. Untuk meningkatkan hal ini sebaiknya guru meningkatkan kemampuan dalam mengelola kelas agar maksimal dalam pelaksanaan pembelajaran.

Dari evaluasi kinerja guru dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek sudah berada pada bobot rata-rata baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar sudah baik. Namun apabila beberapa hal di atas dapat ditingkatkan lagi tentunya akan memberikan manfaat yang lebih baik pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar untuk meningkatkannya, sebaiknya kepala sekolah mengingatkan kembali para guru untuk lebih memperhatikan dan menghayati kembali peranannya sebagai guru melalui refleksi yang dibuat pada saat penutupan tahun ajaran yang diserahkan kepada YPK St. Yoseph Medan di Pematang Siantar, sehingga guru dapat berpedoman dan memberikan gambaran untuk perbaikan kinerja guru kedepannya. Untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih efektif dapat didukung oleh beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja guru melalui baik seperti yang dikemukakan oleh (Supardi, 2020), yang berpendapat bahwa faktor lingkungan, faktor individu, faktor organisasi dan faktor pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja guru melalui baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang budaya organisasi pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar memperoleh bobot rata-ran keseluruhan melalui taraf respon kuat. Bobot tertinggi juga terdapat pada aspek beriman melalui parameter keikutsertaan dalam kegiatan doa dan ibadah di sekolah. Sedangkan bobot terendah pada aspek taat melalui parameter keikutsertaan dalam berpakaian seragam di sekolah ketepatan waktu peserta didik dalam pengumpulan tugas yang diberikan.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar memperoleh bobot rata-ran melalui taraf respon baik. Bobot tertinggi terdapat pada aspek kebutuhan akan keamanan (*safety needs*) melalui parameter jaminan kesehatan yang dirasakan dari sekolah. Bobot terendah pada aspek kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization needs*) melalui parameter pengembangan potensi guru di sekolah.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar memperoleh bobot rata-ran keseluruhan melalui taraf respon baik. Bobot tertinggi pada aspek bertindak sesuai melalui norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional melalui parameter menerapkan prinsip Pancasila sebagai ideologi dasar negara. Bobot terendah pada aspek komunikasi melalui sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat melalui parameter komunikasi melalui orangtua peserta didik.

4. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.
5. Hasil analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan kuat dan positif antara budaya organisasi dan motivasi melalui kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Kemudian bobot koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan motivasi pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar.

Saran

1. Untuk meningkatkan budaya sekolah pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar, sebaiknya kepala sekolah dapat mengingatkan guru melalui rapat atau menegur langsung guru yang tidak berpakaian seragam sesuai melalui ketentuan sekolah. Sehingga guru terlihat rapi melalui seragam yang sama melalui seluruh guru yang ada di lingkungan sekolah sehingga dapat menjadi panutan bagi peserta didik.
2. Untuk meningkatkan motivasi pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar, sebaiknya kepala sekolah meningkatkan dukungan pada guru melalui memperhatikan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah untuk mendukung kreativitas sebagai sarana aktualisasi diri guru dalam menciptakan

- proses kegiatan belajar mengajar yang kreatif dan menarik bagi peserta didik.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar, sebaiknya pada saat pelaksanaan penerimaan peserta didik baru (PPDB) panitia pelaksanaan meminta nomor *handphone* (HP) orangtua calon peserta didik yang dapat dihubungi secara langsung untuk dapat melaporkan perkembangan peserta didik dan memberitahu apabila peserta didik melakukan pelanggaran dan sering absen ke sekolah.
 4. Sehubungan melalui keterbatasan waktu, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kelemahan-kelemahan serta belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja guru pada SMKS Cinta Rakyat Pematang Siantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya perlu memperbanyak variabel penelitian seperti kecerdasan emosional, iklim organisasi, etos kerja, kerja sama tim dan disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Ardiana, T.E. (2017) **Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun**, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 17(02), pp. 14–23. Available at: <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.
- Intan, S.Y. et al. (2013) **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Perguruan Buddhist Manjusri Pematang Siantar**, Jurnal Sultanist, 1(2), pp. 1–6. Available at: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanis>
- t/article/view/16.
- Sari, A.P., Ahmad, S. and Harris, H. (2021) **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA dan SMK Pembina Palembang**, Jambura Journal of Educational Management, 2(September), pp. 97–113. Available at: <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>.
- Sinambela, L.P. (2018) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ketiga. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013) **Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian**. Jakarta: CAPS (*Center For Academic Publising Service*).
- Supardi (2020) **Kinerja Guru**. Ed.1. PT Raja Grafindo Persada.
- Syahril and Ningrum, T.A. (2021) **Perilaku dan Budaya Organisasi**. 1st edn. Edited by D. Safitri. Kota Depok: PT. RajaGrafindo Persada. Available at: http://repository.unp.ac.id/37406/1/SY_AHRIL_PERILAKU_DAN_BUDAYA_ORGANISASI_2021_OK.pdf.
- Wijaya, C. and Rifa'i, M. (2016) **Dasar-Dasar Manajemen**. 1st edn. Edited by S. Saleh. Medan: Perdana Publishing. Available at: <http://repository.unas.ac.id/473/1/PengantarManajemen.pdf>.
- Zainal, V.R. et al. (2015) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.