

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI SE KOTA MATARAM**

Sulaimiah¹, Zainal Abidin², Djoko Supyateno³

*1*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, sulaimiahmia65@gmail.com

*2*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, abidin260860@gmail.com

*3*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram, yetno20062@yahoo.com

<i>Article history</i>			
Dikirim tanggal	: 01/12/2020	Diterima tanggal	: 08/03/2021
Revisi pertama tanggal	: 02/03/2021	Tersedia online tanggal	: 23/03/2021

ABSTRACT

Abstract This study aims to analyze the influence of competence on performance, the influence of communication on performance, the influence of motivation on the performance of high school teachers in Mataram, by using 80 respondents as the sample in this study. The type of research used is associative causal research, with primary data sources. and secondary, the tool used is a questionnaire, in which the data collection method is using a questionnaire method, documentation and interviews if there are answers to respondents that are not clear and need a more detailed explanation, as cross-checks. The results obtained by all the questionnaires used are valid and reliable, and all independent variables, namely competence, communication and motivation, have a positive and significant effect on teacher performance, because the calculated $r > r$ table, as well as all the question items in the questionnaire are valid and reliable. and meet the requirements of the classical assumption test, namely normality, multicollinearity and heterocedcity.

Advice that can be put forward on how to improve teacher performance by paying attention to assignments that are in accordance with the education and training that teachers have, and providing a platform or media for easier communication with fellow teachers so that they can exchange information about assignments. and completion of assignments that the teacher is capable of, providing motivation in the form of awards for outstanding teachers in order to improve performance.

Keywords, performance, competence, communication and motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja, pengaruh komunikasi terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas se Kota Mataram, dengan menggunakan sebanyak 80 responden sebagai sampel dalam penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, dengan sumber data primer dan sekunder, alat yang digunakan adalah kuisiner, di mana metode pengumpulan data dengan metode angket, dokumentasi dan wawancara jika ada jawaban responden yang belum jelas dan perlu penjelasan yang lebih rinci, sebagai kroscek.

Hasil yang di dapat semua kuisiner yang di gunakan valid dan realibel, dan semua variabel bebas yaitu kompetensi, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena r hitung yang di dapat $> r$ tabel, serta semua item pertanyaan di kuisiner valid serta realibel dan memenuhi syarat uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikoleneritas dan heterokedisitas.

Saaran yang bisa di ajukan bagaimana meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan pemberian tugas-tugas yang sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh guru-guru, dan

memberikan wadah atau media untuk komunikasi yang lebih lancar dengan sesama guru agar mereka bisa saling bertukar informasi tentang tugas-tugas dan penyelesaian tugas yang guru ampu, memberikan motivasi berupa penghargaan terhadap guru-guru yang berprestasi agar bisa meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Kinerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembelajaran perlu di perhatikan komponen-komponen yang berpengaruh dalam pembelajaran itu sendiri terdiri mulai siswa, kurikulum, guru, metode, sarana dan prasarana serta lingkungan. Diantara komponen-komponen pembelajaran tersebut menurut penulis yang terpenting adalah komponen guru dalam pembelajaran. Hal ini dikarenakan bahwa gurulah yang memegang peranan dalam pembelajaran, karena guru yang akan menjadi penggerak kurikulum, mengarahkan dan membimbing siswa.

Guru juga harus mengenal siswa baik keadaan maupun kemampuan siswa, guru juga harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Kemampuan dan kecakapan sangat dituntut bagi seorang guru. Karena itu seorang guru harus memiliki kecakapan dan keahlian tentang keguruan. Kemampuan dan kecakapan merupakan modal dasar bagi seorang guru dalam melakukan kegiatan atau tugasnya. Selain kompetensi guru yang tidak kalah pentingnya adalah komunikasi yang terjalin diantara para guru baik sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan pegawai kependidikan, serta komunikasi dengan murid-murid baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Satu hal lagi yang tidak bisa di abaikan bagaimana motivasi guru-guru terhadap murid-murid untuk bisa membangkitkan semangat belajar, berusaha memahami kebutuhan murid dalam belajar, seperti memberikan fasilitas yang dibutuhkan yaitu buku, laboratorium, sarana kesenian dan olah raga, memberikan bimbingan belajar, bila perlu memberikan jam tambahan belajar bagi siswa XII yang akan menghadapi ujian ahir di sekolah tersebut

Upaya untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan meningkatkan kinerja guru. Meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang mudah, karena harus diketahui dulu faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru tidak terlepas dari paradigma manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan kepada guru-guru mengelola sekolah, serta bagaimana kompetensi, komunikasi diantara para guru, murid, serta bagaimana memberikan motivasi kepada orang-orang di sekitar mereka

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teoritis

Kompetensi Guru

Petensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Macam-macam kompetensi guru; Kompetensi pedagogik meliputi kompetensi pedagogik yang harus dimiliki oleh guru meliputi:

Pemahaman Terhadap Peserta Didik, Perancangan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran Yang Mendidik dan Dialogis, Evaluasi Hasil Belajar, Pengembangan Peserta Didik selain itu ada kompetensi kepribadian, social, dan profesional Koikasi.

Menurut Gerald R Miller (Nulyana 2014: 68), komunikasi terjadi ketika ada sumber memberikan pesan untuk di sampaikan ke pada penerima pesan dengan niat untuk mempengaruhi perilaku penerima.

Komunikasi, Menurut Josep de Vito, (2011,24) komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi sama gangguan yang terjadi pada konteks tertentu yang mengakibatkan pengaruh tertentu.

Motivasi, merupakan hal-hal yang bisa menggerakkan seseorang dalam bekerja, menurut Herzberg, motivasi faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik

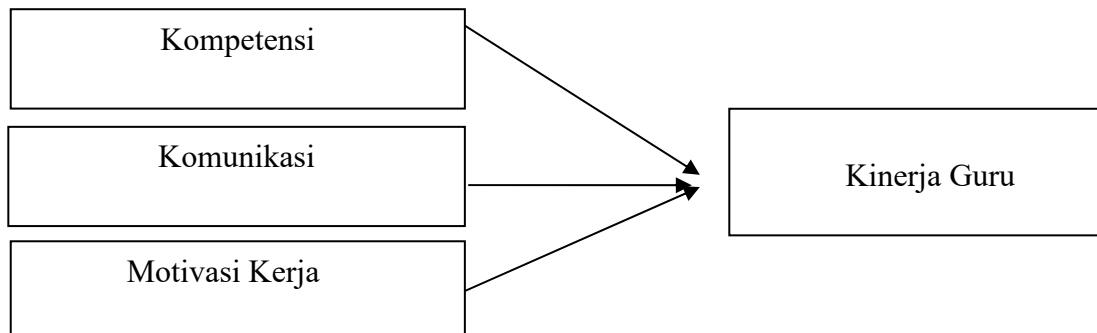
Teori Kinerja

Kinerja guru berasal dari kata job performance/actual permance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari empat elemen yang saling berkaitan yakni ability, keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Hubungan Kompetensi, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja

Dalam hubungannya kinerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi, menurut Simanjuntak (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya (1) Kompetensi, (2) Dukungan organisasi yang meliputi penyelia, sarana dan Lingkungan (3) Dukungan manajemen seperti sistem kerja yang nyaman, komunikasi, pengembangan karir dan motivasi

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal korelasional (umar, 2008) karena dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh sebab akibat yang titik beratnya pada variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam hal ini metode sampel adalah suatu metode dimana seluruh sebagian dari populasi diambil menjadi sampel penelitian, dengan menggunakan rumus Slovin, di gunakan sampel sebanyak 0 orang

Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan wawancara dengan alat yang di gunakan adalah kuisioner sementara, jenis dan sumber data nya adalah primer dan sekunder

Identifikasi dan Klasifikasi Variabel

Kompetensi, komunikasi, motivasi sebagai variabel bebas sementara kinerja sebagai variabel terikat.

Prosedur Analisis

Alat analisis yang di gunakan adalah regresi berganda yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$, dengan menggunakan uji t dan uji f sebagai uji model, disertai dengan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolenaritas dan uji heteroskedastisitas di lengkapi dengan uji determinan

HASIL DAN PEMBAHAS

Identitas Responden

Analisis data berdasarkan identitas responden bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dari 80 responden yang keseluruhannya adalah Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah Atas Negeri se Kota Mataram, identitas responden meliputi jenis kelamin, pendidikan, umur, masa kerja, Jenis Kelamin Responden, 51% berjenis kelamin laki-laki dan wanita 49% Tingkat Pendidikan Responden, di dominir Pendidikan S1 82% sisanya sekitar 18 % S2., Umur Responden kelompok terbesar berkisar 36 -45

tahun di susul 46 ke atas 29% dan sisanya 24 % di bawah 35 tahun. Serta di dominir dengan masa kerja 6 sampai 15 tahun.

Diskripsi Variabel

Statistik yang digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari 80 jawaban responden terkait dengan kompetensi, komunikasi, motivasi serta kinerja

Distribusi jawaban responden Variabel Kompetensi

Pada variabel ini terdiri dari 20 item pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi guru ,mulai dari item pertanyaan tentang kompetensi padagogik (pemahaman terhadap peserta didik, persiapan pembelajaran dan pelaksanaannya, evaluasi serta pengembangan hasil evaluasi, kompetensi propesi,kompetensi kepribadian serta kompetensi sosial . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh jawaban responden terhaesponden yang memberikan jawaban dengan kriteria setuju paling tingi jumlahnya dari item pertanyaan 1 samppai 10, dengan rata- rata 4,10 kalau di kategorikan kompetensi yang mereka miliki sudah sesuai dengan ketentuan yang ada

Distribusi jawaban responden Variabel KomunikasiD

Diketahui bahwa responden yang memberikan jawaban dari 12 pertantaan, dengan bervariasi jawaba, tapi setelah di rata-ratakan skornya berada di 4, 2 dengan kategori lancar

Distribusi jawaban responden variabel Motivasi

Di dapatkan bahwa 80 responden yang memberikan jawaban dengan kriteria sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju dan sangat tidak setuju, dengan jumlah pertanyaan untuk motivasi adalah 12 item pertanyaan, dengan sekor rata rata yang di dapat adalah 3.97 atau kategori tinggi

Distribusi Jawaban responden Variabel Kinerja Kerja

Di dapatkan bahwa tanggapan para kepala sekolah masing-masing dimana para guru berada terkait dengan kinerja responden yang memberikan jawaban dari sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rat totalnya 4,16 atau termasuk kaategori tinggi.

Uji Validitas dan Realibelitas, di dapatkan semua item pertanyaan di kuisisioner telah valid karena r hitungnya $> 0,3$ serta semua realibel untuk variabel kompetensi, komunikasi, motivasi serta kinerja kare alpa Cronbach nya di atas 0,6

Uji Asumsi Klasik,semua uji asumsi klasik, yeitu uji normalitas, multikolenaritas dan heterokedisitas, semua iem pertanyaan di kuisisioner memenuhi syarat untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data.

Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Nilai $R Square$ adalah sebesar 0,663 yang berarti bahwa variabel bebas (kmopetensi, komunikasi dan motivasi) mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Model)

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi konstanta dari variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan komunikasi (X_2) , Motivasi (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Di dapat kan semua variabel nya memilik pengaruh yang signifikan karena t hitung $> t$ table di mana t hitung masing -masing kompetensi, komunikasi, motivasi adalah (4,886.4,841; 6,044) dengan t table 2,641

Uji F (Uji Model)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) motivasi (X3) merupakan model yang akurat untuk di gunkankan untuk menganalisis pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru Sekolah Menengah Atas Se kota Mataram (Y).

Diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 49,842 jauh lebih besar dibandingkan dengan Ftabel yaitu dengan tingkat sinifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 5% atau 0,05. Oleh karena Fhitung lebih besar dari Ftabel (2,337) maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya variabel bebas kompetensi, komunikasi, motivasi merupakan model yang akurat di gunakan untuk melihat pengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Se kota Mataram.

Pembahasan

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*. Dari hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,035 + 0,162 X_1 + 0,273 X_2 + 0,335X_3$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi komunikasi dan variabel motivasi mempunyai koefisien regresi bertanda positif yang berarti bahwa variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi berbanding lurus dengan variabel kinerja guru sehingga apabila variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja guru juga akan semakin meingkat. Nilai *R square* sebesar 0,663 yang berarti bahwa variabel bebas (kompetensi, komunikasi dan motivasi) mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial), dapat diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel kompetensi, komunikasi dan motivasi $t_{hitung} > t_{table}$ dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima. Ini berarti pengaruh kompetensi, komunikasi, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja gurusekolah Menengah Atas se kota Mataram, ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Lidya (2017) yang bertujuan mengetahui pengaruh signifikansi kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja yang di lakukan di kota Bandung khususnya pertamina di kota tersebut yang menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian kali ini. Juga sejalan dengan simanjuntak (2005) yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu di antaranya adalah kompetensi, komunikasi dan Kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi yang diberikan oleh organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah Menengah Atas se kota Mataram, ini dilihat dari t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} nya..

2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Se Kota Mataram . Variabel komunikasi memperoleh thitung lebih besar dibandingkan dengan ttabel.
3. Motivasi berpengaruh. Positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah menengah Atas Se kota Mataram, karena t hitung yang terlihat lebih besar dari t table.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Organisasi diharapkan mampu menempatkan atau memberikan tugas-tugas kepada guru sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki seperti Pendidikan dan kejuruan yang mereka miliki, sehingga bisa meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih
2. Untuk komunikasi di harapkan bisa lebih lancar lagi terutama komunikasi dengan sesama guru yang mempunyai masa kerja yang sama atau mata pelajaran yang diampu lebih lancar agar mereka bisa berbagi informasi terkait dengan pekerjaan yang mereka harus selesaikan , dengan demikian di harapkan kinerja guru lebih baik lagi.
3. Sementara untuk variable motivasi, Lembaga memberikan perhatian yang lebih baik seperti memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi ,bisa semacam piagam penghargaan ,atau memberikan ucapan selamat atas prestasi yang di raih yang terkait dengan tugas-tugasnya sebagai guru di lingkungan sekolah tersebut.
4. Peneliti selanjutnya , di harapkan bisa lebih mengembangkan penelitian ini , misalnya dengan menambah variable-variabel yang di gunakan untuk menganalisis pengaruh kinerja ,seperti, kompensasi, lingkungan kerja fisik, pengembangan sumber daya manusia kedepannya, seperti memberikan kesempatan untuk emraih Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan kerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Hari. Yuke Agustin, I.G.A. Happy Trindira. 2005. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 125-138
- Arifin, Zaenal. Eka Afnan Troena, Armanu Toyib dan Umar Nimran. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasi Terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makasar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8 No. 3 Agustus. Hlm. 898 - 905
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blegen, M.A. 1993. Nurses's job satisfaction : a meta-analysis of related variables. *INurs. Res* . 42 (1), 36 – 41

- Boumans, N. 1990. Het Werk van verpleegkundige in algemene ziekenhuizen : een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen. University of Limburg, Maastricht
- Castanheira, Filipa and Maria Jose Chambel. 2010. Burnout in salespeople : A three-wave study to examine job characteristic's prediction and consequences for performance. *Economic and Industrial Democracy*. 31 (4), 409 - 429
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 13, No. 1 April 2011, Hlm. 1 - 19
- Dunseath, J; Beehr, T A; King D W. 1995. Job Stres-Social Support Buffering Effects Across Gender, Education and Occupational Groups in Municipal Workforce. *Journal of Public Personnel Administration*. Winter 1995, p:60-83.
- Deeter, D R and Ramsey, R P. 1997. Considering Source and Types of Social Support : A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XVII, No.1.1997
- Hackman, J.R and Oldham, G. R. 1980. *Work Redesign*. Addison-Wesley. Massachusetts
- Hair, Joseph, F., William C. Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson and Ronald L. Tatham. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Sixth Edition. Pearson International Edition
- Ivancevich, John M., Roberth Konopaske and Michael T. Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. Eight Edition. Mc Graw-Hill International Edition
- King, A J C; Peart, M J.1992. *The Satisfaction and Stres of Being a Teacher*. *Worklife Report*, Vol.8, No.6, p:12-13.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2000. *Perilaku Orgnisasi*. Buku 2, Edisi 5. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- Jansen, Patrick G. M. Ada Kerkstra, Huda Huijer Abu Saad and Jouke Van Der Zee. 1996. The Effect of job characteristic and individual characteristic on job satisfaction and burnout in community nursing. *International Journal Nursy Study.*, Vol. 33, No. 4, PP 407 – 421
- Johnson, J.V. and Hall, E.M. 1988. Job Strain, Work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working Population. *Am. J. Publ. Health* 78 (10), 1336 – 1342.