

## PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN MEURAH DUA PIDIE JAYA

Laila Fajri<sup>1)</sup> dan Win Konadi<sup>2\*)</sup>

<sup>1</sup> Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

<sup>2</sup> Dosen FE Universitas Almuslim - Bireuen

\*) email: lailafajri052572@gmail.com. Winmanan1964@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v3i6.305

### ABSTRAK

#### Article history

Received:

August 25, 2022

Revised:

September 5, 2022

Accepted:

September 16, 2022

Page:

57 - 66

**Kata kunci:**

Motivasi, Komunikasi,

Kompetensi, Kinerja

*Penelitian survei pada objek guru SD Negeri se-Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, sejumlah 139 orang pada enam unit sekolah. Tujuan penelitian, untuk menganalisis faktor internal guru yang mempengaruhi kinerja. Dengan menerapkan metode deskriptif dan asosiatif dengan alat analisis model jalur menunjukkan bahwa, 1) Terdapat pengaruh secara simultan aspek motivasi kerja guru, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, dinyatakan terdapat kontribusi faktor motivasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya sebesar 84,4%. 2) Secara parsial terdapat pengaruh aspek motivasi terhadap kinerja guru sebesar 36,16%. pengaruh komunikasi terhadap kinerja gur sebesar 31,9%, dan pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 87,81%.*

### Pendahuluan (*Introduction*)

Penelitian akan kinerja atau hasil kerja para pendidik atau guru memang tidak habisnya untuk diteliti. Baik oleh para praktisi, akademisi dan konsultan bidang Pendidikan. Karena hal ini bagian dari evaluasi dan ikut membantu pengembangan kerja guru di kemudian hari. Maka kualitas guru pada prinsip bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja individu guru ataupun sekolah. Hal ini senada dengan disebutkan Herzberg dalam Suciarti (2015), bahwa motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif terhadap kinerja dan tercapainya tujuan pendidikan. Jadi kualitas pendidikan seorang guru sangat menentukan kualitas kerjanya dan kualitas sekolah, karena dalam proses pembelajaran/pendidikan gurulah yang banyak berhadapan langsung dengan siswa serta memiliki kewajiban untuk meningkatkan prestasi siswa.

Perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan faktor dari luar diri individu seperti lingkungan, keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah. "Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja (kinerja) seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan" (Anggraeni, 2011). Orang yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan berprestasi ditunjukkan dengan adanya motif atau upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Oleh karenanya peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional, karena dengan motivasi inilah menurut Winardy (2003) yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Disamping itu kemampuan atau skill dalam communication (komunikasi) baik antar sesama guru, dengan pimpinan sekolah termasuk siswa dan masyarakat suatu keniscayaan dalam menggalang kompetensi social

guru. Para ahli sepakat, salah satu upaya meningkatkan kinerja guru perlu adanya komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Komunikasi kerja guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja. Seorang guru akan bekerja lebih giat lagi karena adanya komunikasi yang terjalin dengan baik di sekolah. Menurut Effendi (2020) bahwa “komunikasi mempunyai banyak makna namun dari sekian banyak definisi dapat disimpulkan secara lengkap dengan maknanya yang hakiki yaitu komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan, maupun tak langsung melalui media”.

Komunikasi dalam suatu organisasi menjadi satu sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja baik antar bagian maupun dalam organisasi. Jika hal tersebut dipahami oleh anggota dalam suatu organisasi atau para guru di sekolah, maka perbedaan-perbedaan yang menghalangi atau ketidakpahaman antara guru dalam menjalankan fungsi dan kewajibannya bisa diperkecil sehingga konflik-konflik bisa direda atau diminimalisir. Atas dasar itu, maka komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan dalam organisasi (Masmuh, 2013).

Demikian juga dengan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. Oleh karena itu kepala sekolah selaku sosok pemimpin yang langsung memimpin dalam satu lembaga satuan pendidikan ini dituntut untuk mengerti setiap tindakan dari para guru yang merupakan anak buahnya yang pada dasarnya adalah manusia. Untuk itu diperlukan pengamatan aspek perilaku dari anak buah tersebut.

Selanjutnya faktor yang turut mempengaruhi keberhasilan peningkatan kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Ditampilkan melalui unjuk kerja. Dalam Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan bahwa: “Kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.” Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Juga dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14/2005 dan peraturan pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa “Kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.”. Dimana satu dengan lainnya saling terkait dan saling mendukung membentuk *performance* bagi guru.

Melihat kenyataan di atas, maka tugas dan tanggung jawab gurupun berubah seiring dengan lajunya perkembangan teknologi dan informasi. Peranan guru dalam dunia pendidikan modern seperti sekarang ini semakin meningkat dari sekedar pengajar menjadi direktur belajar. Konsekuensinya, tugas dan tanggung jawab guru menjadi lebih kompleks. Yang ada unsur penting disana yaitu adanya tuntutan guru memiliki kompetensi. Dan guru sebagai profesi dengan kompetensi yang dimiliki berhak mendapatkan tunjangan sertifikasi sebagaimana diatur undang-undang.

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **a. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru**

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, di antaranya adalah faktor intern berupa motivasi kerja guru.

Sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2005), bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minat yang tinggi dalam memecahkan masalah-masalah pembelajaran, masalah-masalah siswa, penuh kreatif dan sebagainya yang akan berakibat terhadap kinerja guru, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja yang memuaskan.

Hal secara eksplisit dinyatakan oleh tokoh Sadirman (Majid, 2013) bahwa fungsi motivasi sebagai (1) Mendorong manusia untuk berbuat, (2) menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai, dan (3) menyeleksi perbuatan tersebut. Juga Hamalik (Kompri, 2006) menyatakan fungsi motivasi meliputi:

(1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, dan (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Dalam penelitian Titin Eka Ardiana (2017) terhadap Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%. Juga penelitian Lely Kaindah (2013) pada SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati, menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan iklim organisasi memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

### **b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja guru**

Menurut Cragan & Shields (1998) teori komunikasi ialah hubungan antara konsep teoretikal yang membantu untuk memberi secara keseluruhan ataupun sebagian, keterangan, penjelasan, penerangan, penilaian ataupun ramalan tindakan manusia yang berdasarkan komunikator yang berkomunikasi (bercakap, menulis, membaca, mendengar, menonton dan sebagainya) untuk jangka waktu atau masa tertentu melalui media (alat bantu). Merujuk pada penjelasan Rogers (1998) bahwa komunikasi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang nantinya akan mengoptimalkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Terry dalam Sopiah (2007) “komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan kompetensi pegawai, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagaimana yang diutarakan oleh Robbins (1996) yaitu: (1) sebagai kendali yang mengendalikan perilaku anggota organisasi, (2) sebagai alat memotivasi kepada para karyawan/pegawai, apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja, (3) sebagai pengungkapan emosional, dan (4) sebagai Informasi, yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

Penelitian dari Sudirman dan Fauzi (2022) menemukan bahwa komunikasi antar guru berpengaruh terhadap Kinerja guru secara signifikan sebesar 30,19%. Dan secara simultan faktor Komunikasi, Kerjasama Tim, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja guru SD se-Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen sebesar 62%.

### **c. Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja guru**

Usman (2011) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kewenangan guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruannya. Sedangkan menurut Payong (2011) bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang, yang didapat melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu, sehingga dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan. Oleh karenanya, Hamalik (2005) menjelaskan guru dan pengajar yang menyentuh kehidupan pribadi siswa harusnya memiliki kompetensi dalam jenjang keguruan apapun karena kemampuan itu memiliki kepentingan tersendiri dan sangat penting dimiliki oleh guru.

Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan (*skill*). Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang kompleks dengan menggambarkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (*skill dan attitudes*) dalam konteks tertentu. Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Penelitian Afiah Mukhtar, dkk (2020) terhadap guru di Kota Makassar menemukan bahwa kompetensi berupa pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru SMA di Kota Makassar. Dan Hendri Rohman (2020) mendapatkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTSN di Kabupaten Sumedang.

**Metode Penelitian (Methodology)**

**a. Metode dan Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) pengertian pendekatan deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. Dan Nazir (2011) menyatakan verifikatif adalah “suatu proses penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah”.

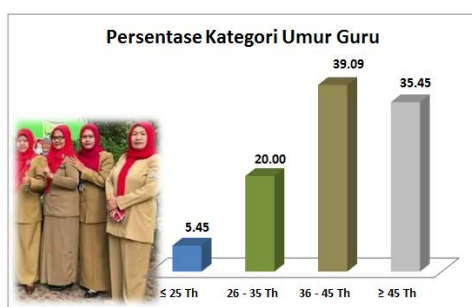
Untuk awal penelitian dikanali dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

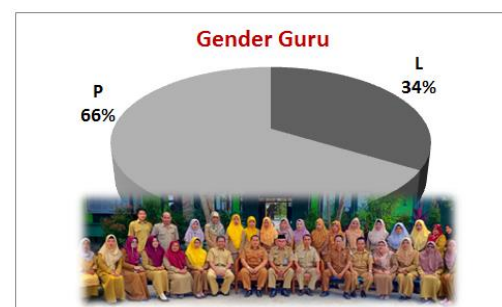
VARIABEL	DEFINISI	DIMENSI
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sumber: Hasibuan (2005)	Motivasi Internal Motivasi Eksternal
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Sumber: Syamsudin dan Firmansyah (2016)	Kemudahan perolehan informasi Kualitas media Muatan informasi
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sumber: UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen	Pedagogik Kepribadian Sosial Profesional
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan seseorang kepadanya. Sumber: Mangkunegara (2005)	Inisiatif dalam Kerja Kemampuan Kerja Komunikasi

**b. Populasi dan Sampel Penelitian**

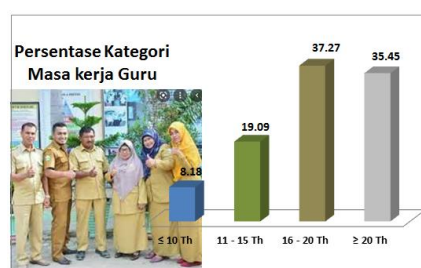
Sumber data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dengan objek penelitian adalah 139 Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya yang tersebar pada enam unit sekolah di lokasi tersebut. Dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir di deskripsikan berikut ini:



Gambar 1. Persentase kategori Umur Guru.



Gambar 2. Persentase Guru berdasarkan Gender



Gambar 3. Diskripsi Persentase kategori Masa kerja Guru

**c. Alat Analisis**

Analisis dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur. Teknik analisis jalur merupakan pengembangan teknik kolerasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi ganda, sehingga regresi ganda adalah bentuk khusus analisis jalur. Teknik ini dikenal sebagai model *causing modeling* (Sarwono, 2007). Hal yang saa juga ini dinyatakan oleh Robert D. Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019) bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data.

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas (Syahril dan Win K, 2021).

**Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)**

**1). Uji Reliabilitas Instrumen**

Untuk pengujian realibilitas instrument dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sugiono; 2005). Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan *reliable*, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,891	10	Realible
Komunikasi	0,873	10	Realible
Kompetensi	0,854	10	Realible
Kinerja Guru	0,868	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

**2). Analisis Deskriptif**

Berdasarkan respon 139 orang guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya.

Tabel 3. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah & Persentase Jawaban Responden					Skor Persentase Pencapaian
	STS	TS	S	SS	SSS	
Motivasi	0	31	178	499	265	80,51%
	0.00	3.19	18.29	51.28	27.24	
Komunikasi	0	31	217	549	314	80,63%
	0.00	2.79	19.53	49.41	28.26	
Kompetensi	0	77	381	552	380	77,77%
	0.00	5.54	27.41	39.71	27.34	
Kinerja Guru	0	69	220	387	297	78,75%
	0.00	7.09	22.61	39.77	30.52	

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Skor persentase pencapaian setiap variabel diperoleh dari hasil perkalian bobot setiap jawaban (bobot: Sangat setuju sekali/SSS=5, sampai Sangat tidak setuju/STS=1) Dimana skor ideal adalah dengan bobot SSS = 5. Berdasarkan jawaban atau persepsi responden dari setiap variabel, maka dijelaskan berikut ini:

1. Variabel motivasi menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,51% hal ini masuk kategori baik.
2. Variabel komunikasi menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 80,63%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
3. Variabel kompensasi yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 77,77%, hal ini dianggap baik.
4. Variabel kinerja guru menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 78,75%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.



### 3). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 139 guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan model jalur:  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4075.697	3	1358.566	243.244	.000 <sup>a</sup>
Residual	754.001	135	5.585		
Total	4829.698	138			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 243,244 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 139 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,44. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi, komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Kab. Pidie Jaya.

### 2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Motivasi	Komunikasi	Kompetensi
Motivasi	Pearson Correlation	1	.561	.440**
	Sig. (2-tailed)		.472	.000
	N	139	139	139
Komunikasi	Pearson Correlation	.561	1	.334
	Sig. (2-tailed)	.472		.000
	N	139	139	139
Kompetensi	Pearson Correlation	.440**	.334	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.688	
	N	139	139	139

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

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3, X_4$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.913	3.676		2.425	.007
Motivasi	.230	.089	.298	2.970	.001
Komunikasi	.214	.076	.260	2.757	.001
Kompetensi	.931	.041	.871	22.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5 terdapat hubungan antar variabel eksogen (motivasi, komunikasi dan kompetensi). Sedangkan dalam tabel 6, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

**Hipotesis 1**

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,298$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,970 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,970 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,006 atau 0,06%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

**Hipotesis 2**

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$ : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha:  $\rho_{yx2} > 0$ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,260$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,757 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,757 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

**Hipotesis 3**

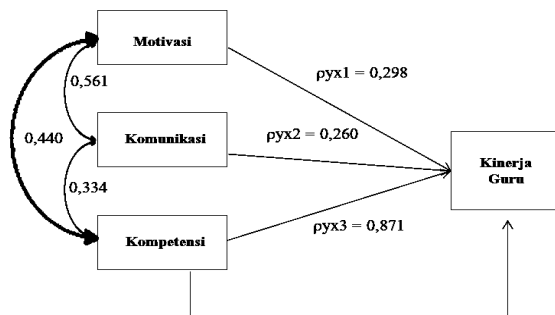
Ho:  $\rho_{yx3} \leq 0$ : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha:  $\rho_{yx3} > 0$ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx3} = 0,871$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 22,955 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $22,955 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak maka variabel kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

**c. Pembahasan**

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

**1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1}=0,298$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung:  $(0,298)^2 \times 100\% = 8,88\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel komunikasi dan kompetensi dinyatakan:

- a. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) melalui komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,298)(0,561)(0,260) \times 100\% = 11,19\%$
- b. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) melalui kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,298)(0,440)(0,871) \times 100\% = 16,09\%$

*Pengaruh Total Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yakni :  $8,88\% + 11,19\% + 16,09\%$  sebesar  $36,16\%$

## 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_2}=0,260$ ), Sehingga besarnya pengaruh:  $(0,260)^2 \times 100\% = 6,76\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan kompetensi dinyatakan:

- Pengaruh komunikasi ( $X_2$ ) melalui motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,260)(0,334)(0,298) \times 100\% = 8,92\%$
- Pengaruh komunikasi ( $X_2$ ) melalui kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,260)(0,440)(0,871) \times 100\% = 15,71\%$

*Pengaruh Total Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yakni :  $6,76\% + 8,92\% + 15,71\%$  sebesar  $31,9\%$

## 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_3} = 0,871$ ), Sehingga besarnya pengaruh:  $(0,871)^2 \times 100\% = 55,86\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan komunikasi dinyatakan:

- Pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) melalui motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,871)(0,334)(0,298) \times 100\% = 15,03\%$
- Pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) melalui komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah =  $(0,871)(0,561)(0,260) \times 100\% = 16,92\%$

*Pengaruh Total Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), yakni :  $55,86\% + 15,03\% + 16,92\%$  sebesar  $87,81\%$ .

## 4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,298 X_1 + 0,260 X_2 + 0,871X_3$$

Dimana:  $Y$  = Kinerja guru,  $X_1$  = Motivasi kerja,  $X_2$  = Komunikasi,  $X_3$  = Kompetensi guru

- Variabel motivasi ( $X_1$ ) bernilai positif (0,298) artinya jika motivasi guru meningkat maka berdampak pada kinerja guru sebesar 0,298 satuan. Jika motivasi meningkat sebesar 10% maka akan berdampak pada kinerja sebesar 2,98%.
- Variabel komunikasi ( $X_2$ ) bernilai positif (0,260) artinya apabila komunikasi berjalan dengan baik sesama guru maka akan menaikkan rata-rata 0,260 satuan dari kinerja. Dengan adanya peningkatan 10% komunikasi guru maka akan mendukung kenaikan kinerja sebesar 2,60%.
- Variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,871 artinya apabila dalam bekerja seorang guru memiliki kompetensi yang baik maka akan dapat mempengaruhi kinerja guru dengan rata-rata kenaikan 0,871 satuan, atau 8,71%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi ( $R$ ) dan determinasi ( $R^2$ ). Korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 7. Koeisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.919 <sup>a</sup>	.844	.840	2.363

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru



Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans antara motivasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya diperoleh  $R$  sebesar 0,919 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,919.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,844 menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya sebesar 84,4%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 15,6%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti kompensasi, tunjangan kinerja, budaya sekolah, kepuasan kerja dan lain-lain.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- 1) Terdapat hubungan kausal antar variabel motivasi kerja dengan komunikasi guru dengan kategori sedang yakni sebesar 0,561.
- 2) Terdapat hubungan kausal antar variabel bebas komunikasi dengan kompetensi guru dengan kategori sedang yakni sebesar 0,334.
- 3) Terdapat hubungan kausal antar variabel bebas kompetensi dengan motivasi guru dengan kategori sedang yakni sebesar 0,440.
- 4) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya yakni sebesar 36,16%.
- 5) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya yakni sebesar 31,9%.
- 6) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya yakni sebesar 87,81%.
- 7) Secara simultan variabel motivasi, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. Kontribusi ketiga faktor ini sebesar 84,4%. Sementara sisanya peran variabel yang tidak diteliti sebesar 15,6%, diantaranya kompensasi, tunjangan kinerja, budaya sekolah, kepuasan kerja dan lain-lain.

### DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abdul Majid Abdul. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- 2) Afiah Mukhtar, Luqman MD. 2020. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar, *Jurnal Idaarah*, Vol. Iv, No. 1, Juni 2020
- 3) Akbar, P.S. & Usman, H. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- 4) Anggraeni, D. 2011. Peningkatan kualitas pembelajaran IPS melalui model pembelajaran kooperatif tipe Course Review Horay pada siswa kelas IV SD Negeri Sekaran 01 Semarang (Improving Social Instruction Quality by Cooperative Model, Course Review Horay Type at Fourth SDN Sekaran 01). *Jurnal Kependidikan Dasar*, 1 (2)
- 5) Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017 ISSN: 1412-629x
- 6) Cragan, John. F & Shields, D. C. 1998. *Understanding Communication Theory: The Communicative Forces Human Action*. Boston: Allyn & Bacon
- 7) Effendy, Onong Uchjana, 2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- 8) Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- 9) Hamalik, Oemar. 2005. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan. Sistem*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 10) Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara
- 11) Hendri Rohman. 2020. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan* Vol. 1 No. 2, April 2020, halaman: 92~102
- 12) Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta
- 13) Kaindah Lely. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Moderasi Iklim Organisasi (Studi pada SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Pati).
- 14) Kompri, 2006, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, cv
- 15) Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia. Indonesia.
- 16) Nazir. Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- 17) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 18) Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang

- 19) Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 20) Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru; Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Jakarta. Indeks
- 21) Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi* Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta: Prehallindo.
- 22) Robbins. Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- 23) Roger L. Feeman. 1998. *Telecommunications Transmission Hanbook* Fourth. Edition. New York: John Wiley & Sons,
- 24) Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta
- 25) Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- 26) Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- 27) Suciati. 2015. *Psikologi Komunikasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan Perspektif Islam*. Yogyakarta: Buku Litera
- 28) Sudirman, Fauzi. 2022. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Dalam Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen, Vol 3 No 5 (2022): *Jurnal indOmera*, Maret 2022
- 29) Syahril dan Win Konadi. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera* Vol 2 No 4 (September 2021)
- 30) Winardi. 2003. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana