



Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja X

Soni Suntani Sentiana

Politeknik Piksi Ganesha Bandung, Bandung, Indonesia, 40274

Email : somnysuntani@gmail.com

Doi : <https://doi.org/10.37339/jurnal-e-bis.v4i1.244>

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

INFO ARTIKEL

Diterima :

16-07-2020

Diperbaiki :

26-07-2020

Disetujui :

26-07-2020

ABSTRAK

Solusi yang baik untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. X adalah salah satu dari X. Banyak faktor yang mempengaruhi pendidikan di X, yang menyebabkan kinerja guru di X tidak optimal. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki motivasi kerja, kompetensi guru, komunikasi organisasi, dan kinerja guru di X, dan untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di X. Metode penelitian menggunakan survei deskriptif dari unit sampel dari 65 guru di X. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur, untuk memproses data dari kuesioner menggunakan program komputer kantor microsoft Excel dan SPSS untuk Windows Versi 17,00. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hubungan motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi, dengan kinerja guru adalah positif. Arti dari hubungan positif di sini adalah bahwa jika motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi meningkat, kinerja guru akan meningkat. Motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di X.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kompetensi, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja*

ABSTRACT

A good solutions to realize the quality of human resources is education. X is one of the X. Many factors affect the education in X, which causes the performance of teachers at the X not optimize. Accordingly, the purpose of this study is to investigate work motivation, teacher competence, organizational communication, and teachers performance at the X, and to investigate the influence of work motivation, teacher competence, and organizational communication to teachers performance at the X. The methode of research used descriptive survey of a sample unit of 65 teachers at the X. Testing research hypotheses using path analysis, for processing data from questionnaires used microsoft office computer programs Excel and SPSS for Windows Version 17,00. Based on the results of research, it can be concluded that the relationships of work motivation, teacher competence, and organizational communication, with teachers performance are positive. The meaning of a positive relationship here is that if work motivation, teacher competence, and organizational communication increases, the performance of teachers will increase. Work motivation, teacher competence, and organizational communication have a significant effect on the performance of teachers at the X.

Keywords: *Work Motivation, Competence, Organizational Communication, and Performance*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Solusi yang baik dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas adalah pendidikan. Maka tidak mengherankan kalau banyak negara memberikan prioritas pembangunan di sektor pendidikan ini. Berdasarkan penelitian dari lembaga *World Education Forum* (WORLD EDUCATION FORUM, 2010) yang dipublikasikan pada bulan September tahun 2010, kemajuan pendidikan di dunia ini meningkat di semua tingkatan. Pertumbuhan siswa terjadi pada jenjang pendidikan dasar, mencapai 82 (delapan puluh dua) juta untuk siswa pria dan 44 (empat puluh empat) juta untuk siswa putri selama periode tahun 2000-2008. Kebanyakan dari negara-negara yang tergolong sebagai negara berkembang, jumlah siswa yang mendaftar di jenjang pendidikan dasar mencapai lebih dari 80%, jumlah siswa yang *drop out* menurun, dan jumlah orang yang melek buta huruf meningkat.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Perkembangan profesional adalah proses dimana guru dan kepala sekolah belajar meningkatkan dan menggunakan pengetahuan, ketrampilan dan nilai secara tepat. Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian. Data mengenai prestasi akademik Nilai Ujian Sekolah (UAS) pada tahun 2015/2016 sampai dengan tahun 2016/2017, yang menunjukkan rata-rata yang baik namun belum begitu optimal. disajikan pada **Tabel 1**.

Tabel 1. Nilai Akademik UAS

Mata pelajaran	2015/2016	2016/2017
Pendidikan Agama	8.05	8.63
Pendidikan Kewarganegaran (PKn)	8.14	8.79
Bahasa Inggris	7.58	7.90
Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)	8.40	9.11
Teknologi Informatika dan Komunikasi (TIK)	8.20	8.66
Bahasa Sunda	8.53	8.62
Seni Budaya	8.34	8.87

Tingkat ketidakhadiran guru disajikan pada **Tabel 2**.

Tabel 2. Tingkat Absensi Guru

Bulan	Persentase Kehadiran (%)		Bulan	Persentase Kehadiran (%)	
	Tidak Hadir	Hadir		Tidak Hadir	Hadir
Januari	4.08	95.02	Juli	3.98	96.02
Februari	3.82	96.18	Agustus	3.76	96.24
Maret	3.80	96.20	September	3.12	96.88
April	3.52	96.48	Oktober	3.70	96.30
Mei	4.06	95.94	November	3.75	96.25
Juni	2.97	97.03	Desember	4.06	95.94

Guru di kompleks X berkualifikasi pendidikan memadai sebagai guru yang memiliki kompetensi profesional ditunjukkan dengan rata-rata guru yang mengajar di kompleks X berkualifikasi pendidikan setingkat sarjana, bahkan ada diantaranya juga yang telah menempuh pendidikan magister atau pascasarjana S2. Data kualifikasi pendidikan guru disajikan pada **Tabel 3**.

Tabel 3. Kualifikasi Pendidikan Guru

No	Kualifikasi Pendidikan	GT/PNS		GTT		Jumlah
		L	P	L	P	
1.	S3/S2	4	1	-	-	5
2.	S1	12	33	5	4	54
3.	D-4	-	-	-	-	-
4.	D3	1	4	-	-	5
5.	D2	-	-	1	-	1
6.	D1	-	-	-	-	-
7.	≤ SMA/ Sederajat	-	-	-	-	-
	Jumlah	17	38	6	4	65

Data pengembangan kompetensi guru disajikan pada **Tabel 4**.

Tabel 4. Pengembangan Kompetensi Guru

No.	Pengembangan Kompetensi	Guru yang telah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Penataran KBK/KTSP	23	42	65
2.	Metode Pembelajaran	23	42	65
3.	Penataran PTK	23	39	62
4.	Penataran Karya Tulis Ilmiah	1	2	3
5.	Sertifikasi Kompetensi	9	11	20
6.	Penataran PTBK	1	2	3

Data guru yang mengikuti rapat disajikan pada **Tabel 5**.

Tabel 5. Data Guru yang Mengikuti Rapat

No.	Bulan	Jumlah
1.	Juli	65
2.	Agustus	46
3.	September	56
4.	Oktober	54
5.	Nopember	58
6.	Desember	60

Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Pada organisasi sekalipun dorongan umum tampaknya relatif lebih penting dari dorongan primer, namun dorongan sekunder adalah yang paling penting, saat masyarakat berkembang secara ekonomi dan menjadi lebih kompleks, dorongan primer dan dorongan umum menjadi kurang penting dan membuka jalan bagi dorongan sekunder yang dipelajari untuk memotivasi perilaku.

Motivasi menurut Suteirmester (Djarmiko, 2008) adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil, kebutuhan-kebutuhan atau tujuan tertentu, hasil yang dimaksud dapat berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari: a) Kondisi fisik lingkungan Kerja; b) Kondisi sosial lingkungan kerja; dan c) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu.

Berdasarkan itu, McClelland (Pasolong, 2008) mengemukakan teori motivasi yang berhubungan erat dengan teori pembelajaran (*learning theory*). Teori ini berusaha untuk menjelaskan *achievement oriented behavior* yang didefinisikan sebagai perilaku yang diserahkan terhadap tercapainya *standard of excellent*. McClelland (Pasolong, 2008) menyatakan bahwa dimensi dari motivasi kerja terdapat tiga jenis kebutuhan dalam diri seseorang yaitu:

1. *Need for Achievement (nAch)* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggungjawab untuk memecahkan masalah. Misalnya seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung berani mengambil resiko.
2. *Need for Affiliation (nAff)* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada sama dengan orang lain dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power (nPow)* yaitu kebutuhan akan kekuasaan merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kompetensi Guru

Guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut, yaitu: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (Undang-undang Pasal 14, 2005).

Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen (UUGD) merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Dalam UUGD ditentukan bahwa seorang:

1. Pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.
2. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan S-2 untuk dosen.
3. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Dimensi dari kompetensi guru (Undang-undang Pasal 14, 2005) yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik. Adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi Kepribadian. Adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi Sosial. Adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.
4. Kompetensi Profesional. Adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

Komunikasi Organisasi

Menurut Katz dan Kahn (Muhammad, 2005), komunikasi organisasi terdiri dari komunikasi eksternal dan internal. Komunikasi eksternal, digunakan anggota organisasi untuk interaksi dengan individu di luar organisasi. Komunikasi eksternal membawa pesan organisasi dan lingkungan organisasi yang relevan. Sistem pesan eksternal digunakan untuk menyampaikan informasi dari lingkungan organisasi dan untuk memberikan lingkungan informasi dari organisasi. Komunikasi internal, ialah pola pesan yang dibagi (*share*) antara anggota organisasi, interaksi manusia yang terjadi dalam organisasi dan antar anggota organisasi. Saat organisasi tumbuh pada ukuran atau kompleksitas atau menyebar keluar area dan zona waktu, ini memerlukan program komunikasi internal yang membantu membangun tim.

Ronald Adler dan George Rodman dalam buku *Understanding Human Communication* (Ronald Adler, George Rodman, Athena du Pre, 2016) menyatakan bahwa dimensi dari komunikasi organisasi terdiri dari:

1. Komunikasi dari atas kebawah. Bentuk aliran Komunikasi dari atas kebawah berupa prosedur organisasi, intruksi tentang bagaimana melakukan tugas, umpan balik terhadap prestasi bawahan, penjelasan tentang tujuan organisasi.
2. Komunikasi dari bawah keatas. Dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi telah berfungsi, bawahan diharapkan memberikan informasi tentang prestasinya, praktik serta kebijakan organisasi, komunikasi ini dapat berbentuk laporan tertulis maupun lisan, kotak saran, pertemuan kelompok.
3. Komunikasi Horizontal. Merupakan aliran komunikasi kepada orang-orang yang memiliki hierarki yang sama dalam suatu organisasi, misalnya komunikasi yang terjadi antara manajer bagian pemasaran dan manajer bagian produksi dengan karyawan bagian keuangan.
4. Komunikasi Diagonal. Merupakan aliran komunikasi dari orang-orang yang memiliki hierarki yang berbeda dan tidak memiliki hubungan kewenangan secara langsung, misalnya komunikasi antara manajer pemasaran dengan kepala Subbagian Pengendalian Mutu.

Kinerja Guru

Pemerintah telah mengeluarkan (PP No 46, 2011) tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurnaan dari (PP No 10, 1979) tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
2. Perilaku kerja, yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Di dalam PP itu juga disebutkan, bahwa PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS. Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Penilaian prestasi

kerja PNS ini dilaksanakan sekali dalam 1 (satu) tahun, yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.

Dimensi dari kinerja guru

(PP No. 46 Tahun 2011) meliputi:

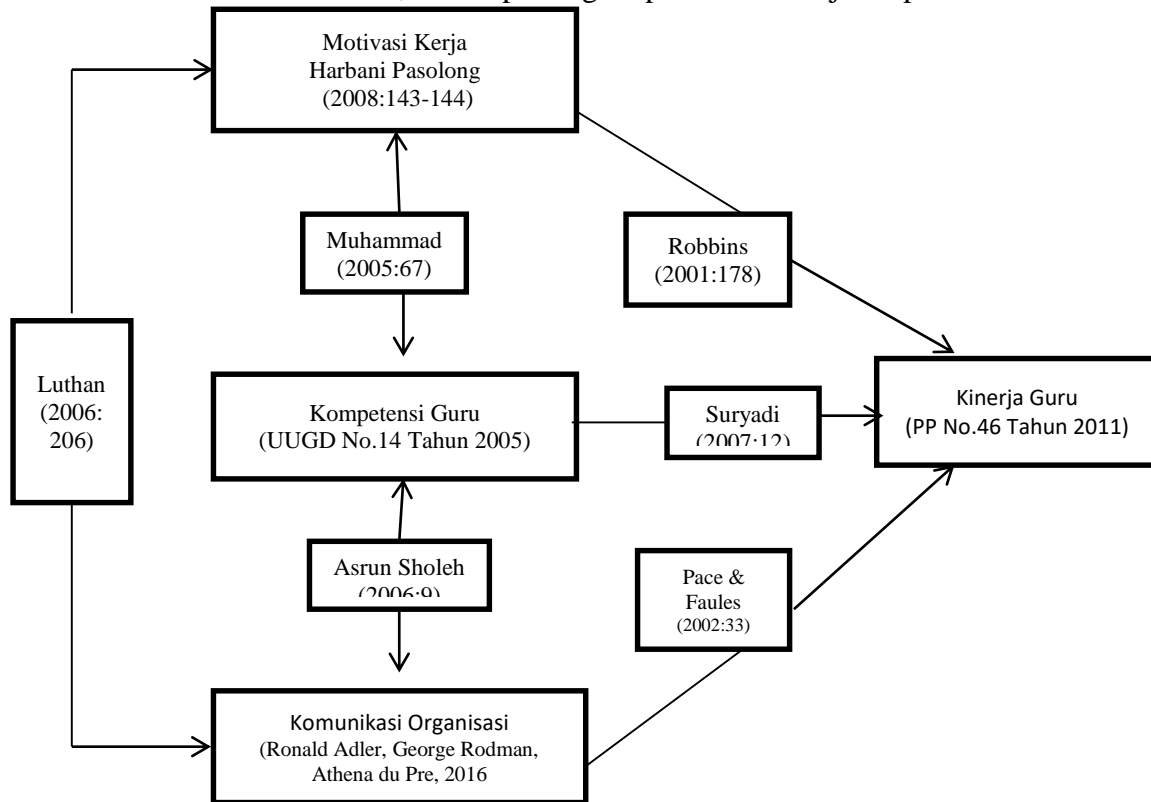
1. Mendidik
2. Mengajar
3. Membimbing
4. Mengarahkan
5. Melatih
6. Menilai
7. Mengevaluasi

Dimensi dan indikator penelitian disajikan pada **Tabel 6**.

Tabel 6. Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi Kerja	Berprestasi	Melaksanakan pekerjaan lebih baik
	Afiliasi	Menjalin hubungan baik
	Kekuasaan	Mampu menyampaikan ide
Kompetensi Guru	Pedagogik	Merancang evaluasi pembelajaran
	Profesional	Mampu menentukan berbagai model pembelajaran
	Kepribadian	Pribadi sebagai seorang pendidik
Komunikasi Organisasi	Sosial	Berkomunikasi secara efektif
	Atas ke bawah	Penyampaian informasi oleh pimpinan
	Bawah ke atas	Penyampaian laporan kepada pimpinan
Kinerja Guru	Horizontal	Memiliki pengaruh kepada guru lain
	Diagonal	Koordinasi lintas kelas
	Mendidik	Pengarahan karakter bangsa
	Mengajar	Perencanaan proses KBM
	Membimbing	Bimbingan belajar kepada siswa
	Mengarahkan	Arahan dalam proses pembelajaran
	Melatih	Memberikan test
Menilai	penilaian terhadap tugas siswa	
Mengevaluasi	Mencatat hasil kerja siswa	

Berdasarkan uraian tersebut, model paradigma penelitian disajikan pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, hasil tinjauan pustaka, dan model kausalitas variabel penelitian, selanjutnya disajikan hipotesis penelitian yang disajikan berikut ini:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE

Berdasarkan jenisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru di komplek X. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yaitu seluruh guru di komplek X yang berjumlah 65 guru. Maka penelitian ini dilakukan atas populasi atau disebut juga sampel jenuh atau sensus.

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu:

1. Analisis deskriptif, khususnya bagi variabel yang bersifat kualitatif.
2. Analisis verifikatif, berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik bagi data yang bersifat kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel yang diteliti. Dengan menggunakan kombinasi kedua metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komperhensif.

Penelitian ini terdiri dari jaringan variabel yang mempunyai keterkaitan satu sama lainnya.

Untuk dapat menganalisis secara lebih mendalam, maka perlu dideteksi hubungan antara variabel yang diteliti. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) atau disebut juga *the causal models for directly observed variables* (Joreskog dan Sorbom, 1996) dengan bantuan *software* komputer SPSS 22.00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi Kerja (X₁), Kompetensi Guru (X₂), dan Komunikasi Organisasi (X₃)

Hasil perhitungan korelasi antara motivasi kerja (X₁), kompetensi guru (X₂), dan komunikasi organisasi (X₃) disajikan pada **Tabel 7**.

Tabel 7. Output Korelasi

	Motivasi	Kompetensi	Komunikasi organisasi
Motivasi	1	0,786	0,806
Kompetensi	0,786	1	0,750
Komunikasi organisasi	0,806	0,750	1

Berdasarkan Tabel 7, nilai korelasi antara motivasi kerja (X₁) dengan kompetensi guru (X₂) diperoleh nilai 0,786. Sehingga apabila diinterpretasikan dengan nilai koefisien korelasi termasuk ke dalam kategori kuat. Selanjutnya nilai tabel korelasi antara motivasi kerja (X₁) dengan komunikasi organisasi (X₃) diperoleh nilai 0,806. Sehingga apabila diinterpretasikan dengan nilai koefisien korelasi termasuk ke dalam kategori sangat kuat. Nilai tabel korelasi antara kompetensi guru (X₂) dengan komunikasi organisasi (X₃) diperoleh nilai 0,750. Sehingga apabila diinterpretasikan dengan nilai koefisien korelasi termasuk ke dalam kategori kuat.

Motivasi Kerja (X₁), Kompetensi Guru (X₂), dan Komunikasi Organisasi (X₃) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan jalur disajikan pada **Tabel 8**.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Motivasi (X ₁)	0,313
Kompetensi (X ₂)	0,301
Komunikasi organisasi (X ₃)	0,324

$$Y = 0,313.X_1 + 0,301.X_2 + 0,324.X_3 + \varepsilon$$

Persamaan di atas menggambarkan persamaan jalur. Dengan memperhatikan tabel di atas, selanjutnya disajikan persamaan jalur sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diterangkan bahwa:

1. Setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan (karena nilainya positif) kinerja guru sebesar 0,313 satuan.
2. Setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan (karena nilainya positif) kinerja guru sebesar 0,301 satuan.
3. Setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan (karena nilainya positif) kinerja guru sebesar 0,324 satuan.

Hasil perhitungan total, langsung, dan tidak langsung disajikan pada **Tabel 9**.

Tabel 9. Hasil Total, Langsung, dan Tidak Langsung

Variabel	Kinerja guru				Pengaruh Total
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			
		X1	X2	X3	
Motivasi	9,80%	-	7,41%	8,17%	25,38%
Kompetensi	9,06%	7,41%	-	7,31%	23,78%
Komunikasi organisasi	10,50%	8,17%	7,31%	-	25,99%
Total	29,35%	15,58%	14,72%	15,49%	75,14%

Hasil perhitungan output koefisien determinasi disajikan pada **Tabel 10**.

Tabel 10. Output Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,866	,750	,705	6,86798

- a. Predictors: (Constant), Motivasi,
- b. Kompetensi, Komunikasi organisasi

Berdasarkan **Tabel 10**, diperoleh nilai r Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,750. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1), kompetensi guru (X_2), dan komunikasi organisasi (X_3), secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 75%, dan sisanya sebesar 25% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, misalnya budaya sekolah dan kurikulum yang berlaku.

Berdasarkan tabel kriteria penafsiran tinggi rendahnya koefisien determinasi, diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja (X_1), kompetensi guru (X_2), dan komunikasi organisasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama sama (simultan) sebesar 0,750 termasuk dalam kategori pengaruh tinggi atau kuat.

KESIMPULAN

Pengaruh motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan berada dalam kategori yang kuat. Makna pengaruh positif disini adalah jika motivasi kerja, kompetensi guru, dan komunikasi organisasi meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat sangat tinggi.

REFERENSI

- Djarmiko, Y. H. (2008). Perilaku Organisasi.
- Joreskog dan Sorbom. (1996). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit.
- Katz, D. (2005). The Social Psychology of Organizations.
- Pasolong, H. (2008). Teori Administrasi Publik.

PP No 10. (1979). Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

PP No 46. (2011). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Ronald Adler George Rodman. (2016). Understanding Human Communication.

Undang-undang. (2005). Pasal 14 Tugas Keprofesional Guru.

WORLD EDUCATION FORUM. (2010). Education for All: Meeting our Collective Commitments.