

“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) WIDYA PRAJA UNGARAN”

Fransisca Indah Dwi Christiani¹⁾ Maria Magdalena Minarsih, SE, MM²⁾ Heru Sri Wulan, SE, MM²³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Widya Praja Ungaran. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMK Widya Praja Ungaran Kabupaten Semarang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Widya Praja Ungaran yang berjumlah 48 guru. Output SPSS menunjukkan Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bernilai 0,354 (positif) dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, maka H1 diterima. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,322 (positif) dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, maka H2 diterima. Variabel kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $12,030 > F$ tabel 2,82 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H3 diterima. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,491 (positif) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H4 diterima. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,316 (positif) dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, maka H5 diterima. Variabel kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $9,506 > F$ tabel 2,82 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka H6 diterima. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,335 (positif) dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, maka H7 diterima. Variabel motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis path dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0,118) < pengaruh langsung (0,491), maka H8 ditolak. Variabel motivasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis path dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0,108) < pengaruh langsung (0,316), maka H9 ditolak.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi, Kinerja Guru dan Motivasi

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of competence and communication on teacher performance with motivation as an intervening variable at Widya Praja Ungaran Vocational High School (SMK) Ungaran. The population in this study was the population used in this study were teachers of Widya Praja Ungaran Vocational High School, Semarang Regency. This sampling is by using a saturated sample technique where all members of the population are used as samples. The sample in this study were all teachers at SMK Widya Praja Ungaran, totaling 48 teachers. SPSS output shows that the competence variable partially has a positive and significant effect on motivation. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.354 (positive) with a significance value of $0.013 < 0.05$, then H1 is accepted. The communication variable partially has a positive and significant effect on motivation. This is evidenced by the regression coefficient value of 0.322 (positive) with a significance value of $0.025 < 0.05$, then H2 is accepted. Competence and communication variables simultaneously affect motivation. This is evidenced by the calculated F value $12.030 > F$ table 2.82 and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ and is positive, then H3 is accepted. The competence variable partially has a positive and significant effect on performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.491 (positive) with a significance value of $0.001 < 0.05$, then H4 is accepted. The communication variable partially has a positive and significant effect on performance. This is evidenced by the regression coefficient value of 0.316 (positive) with a significance value of $0.026 < 0.05$, then H5 is accepted. Competence and communication variables simultaneously affect performance. This is evidenced by the calculated F value $9.506 > F$ table 2.82 and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ and is positive, then H6 is accepted. The motivation variable partially has a positive and significant effect on performance. This is evidenced by the regression coefficient value of 0.335 (positive) with a significance value of $0.020 < 0.05$, then H7 is accepted. Motivational variables do not mediate the effect of competence on performance. This is evidenced from the results of the path analysis calculation, it can be seen that the value of indirect influence (0.118) < direct influence (0.491), then H8 is rejected. Motivational variables do not mediate the effect of communication on performance. This is evidenced from the results of the path analysis calculation, it can be seen that the value of indirect influence (0.108) < direct influence (0.316), then H9 is rejected.

Keywords: Competence, Communication, Teacher Performance, and Motivatin.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah faktor penting untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Organisasi maupun perusahaan sangat memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas, hal ini dapat dilihat melalui kinerja setiap individu apakah mampu memenuhi tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi pada organisasi atau perusahaan adalah penurunan kinerja sumberdaya manusia. Kuantitas kinerja dapat diukur dari banyaknya jumlah dan mutu yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja yang dihasilkan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh suatu faktor dan kondisi baik dari internal atau eksternal. Penurunan kinerja pegawai bukan saja terjadi di organisasi atau perusahaan bisnis saja, melainkan juga pada organisasi-organisasi dalam banyak bidang, salah satunya pada organisasi bidang pendidikan.

Keberhasilan peningkatan kinerja didasarkan oleh berbagai hal, diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan kerja yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja berdasarkan tujuan yang ditentukan perusahaan. Banyak sekali standarisasi yang digunakan dalam penilaian kompetensi guru untuk dijadikan pertimbangan layak atau tidaknya kualitas guru tersebut. Salah satunya melalui bukti kepemilikan sertifikat pendidik dari Kemendikbud. Dimana sertifikat ini sangat berguna dalam seleksi yang berkaitan dengan kompetensi. Sertifikat pendidik dibutuhkan baik untuk guru PNS, guru tetap bukan PNS, dan guru tetap yayasan sebagai bukti formal agar dikategorikan sebagai guru profesional.

Sejak adanya pandemi Covid-19 seluruh murid dan guru melakukan pembelajaran melalui daring. Dimana Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Widya Praja Ungaran menerapkan pembelajaran secara online menggunakan beberapa media pembelajaran dengan beberapa aplikasi seperti *google clasroom*, *google meet*, *zoom meeting* untuk menunjang kegiatan belajar mengajar agar tetap terlaksana dengan baik. Namun dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang dialami dalam kegiatan belajar mengajar karena terjadi ketidaksiapan semua unsur terhadap perubahan cara belajar mengajar tanpa beratap muka. Kurang tepatnya memilih media komunikasi juga menjadi salah satu kendala yang dialami dalam proses belajar mengajar, hal ini tentu menyebabkan penurunan kualitas komunikasi antar berbagai pihak di lingkungan sekolah.

Selama memberikan pengajaran secara *online* beberapa tantangan dan hambatan harus dihadapi guru, mulai dari gangguan internet, kesulitan memberikan pembelajaran tepat sasaran hingga kesulitan dalam mempertahankan motivasi mengajar. Selain hambatan tersebut, ada faktor lain yang menjadi penyebab turunnya motivasi mengajar seperti, tidak bertemu dengan siswa dan rekan kerja secara langsung sehingga berdampak pada pola pikir, perasaan serta sosial emosional untuk terlibat dalam pengajaran. Dengan berkurangnya minat guru dalam kegiatan mengajar secara tidak langsung mempengaruhi antusiasme siswa dalam mengikuti kegiatan belajar.

Dalam penerapan pembelajaran online selama pandemi Covid-19 di SMK Widya Praja ini menyebabkan

menurunnya tingkat keaktifan siswa. Penurunan keaktifan siswa ini dikhawatirkan dapat menjadi salah satu penyebab motivasi belajar siswa menurun. Motivasi biasanya diberikan guru kepada siswa agar siswa tetap dapat termotivasi untuk terus belajar dengan giat walaupun sistem pembelajaran tatap muka masih dilakukan secara sebagian. Karena minimnya waktu dan kurangnya interaksi langsung antar guru dengan siswa, hal ini membuat guru jarang memberikan motivasi terhadap siswa sehingga semangat belajar siswa menjadi menurun.

Dengan berbagai kendala yang dialami, organisasi sekolah dapat lebih meningkatkan kompetensi setiap tenaga pendidik, misalnya dengan mengadakan pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran baik secara *online* maupun *offline*. Selain meningkatkan kompetensi, hal lain yang perlu diperhatikan dalam mengatasi permasalahan penurunan kinerja adalah dengan meningkatkan komunikasi. Salah satunya adalah dengan menerapkan sistem komunikasi secara aktif, sehingga terjadi interaksi timbal balik antar guru dan siswa saat pembelajaran. Selain melakukan peningkatan kompetensi dan komunikasi agar kinerja guru semakin baik, maka seorang guru harus dapat memotivasi peserta didiknya. Motivasi dari guru ini diharapkan dapat meningkatkan semangat belajar para siswa agar prestasi siswa semakin meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis memilih topik untuk Skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SMK Widya Praja Ungaran".

RUMUSAN MASALAH

Pengkaji telah menetapkan beberapa pertanyaan yang harus dikaji yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada SMK Widya Praja Ungaran?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi pada SMK Widya Praja Ungaran?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan komunikasi secara simultan terhadap motivasi pada SMK Widya Praja Ungaran?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Widya Praja Ungaran?
5. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada SMK Widya Praja Ungaran?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Widya Praja Ungaran?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMK Widya Praja Ungaran?
8. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja?
9. Apakah motivasi memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Suparno dan Sudarwati (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi,

sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rachmawati (2013), kinerja guru didefinisikan sebagai kemahiran dan upaya seorang tenaga didik guna menjalankan *basic job* guru dengan seoptimal mungkin dalam merencanakan program, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar berdasarkan standar kompetensi profesional.

Kinerja guru merupakan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang berhubungan dengan keterampilan guru dalam menimbulkan nuansa edukatif antara pengajar dan yang diajar. Proses tersebut meliputi beberapa aspek perkembangan seperti *cognitive aspect*, *affective aspect* dan *psychomotor aspect*. Guru bekerja mulai dari bagian perencanaan hingga tahap evaluasi dan tindak lanjut guna mencapai tujuan pembelajaran (Karwati, 2014)

Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Individu
Faktor individu mencakup kapasitas ketangkasan individu, latar belakang keluarga, wawasan kerja, dan *social level*.
2. Psikologis
Terdiri dari cara pandang, pekerjaan, mentalitas, karakter, motivasi, pencapaian kerja, level karir dan lingkungan kerja.
3. Organisasi
Struktur organisasi, administrasi, sistem penghargaan dan desain pekerjaan.

Wibowo (2014) menyebutkan terdapat ciri – ciri atau indikator yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai secara individu adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
Merupakan bentuk pencapaian kinerja yang dilihat dari jumlah hasil pekerjaan asli dengan hasil yang ditargetkan.
2. Kualitas
Biasanya di nyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang biasanya diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan bentuk pencapaian kinerja mengenai banyaknya hal dikerjakan secara efisien.

Motivasi

Motivasi merupakan hal yang memacu siklus perilaku manusia dalam mencapai tujuan, sedangkan komponen yang terkandung dalam motivasi merupakan gabungan antara komponen untuk menciptakan energi di balik kegiatan, mengkoordinasikan keputusan dan menunjukkan perubahan yang bersifat konstan dan mendorong pencapaian tujuan. (Wibowo 2017)

Menurut Kaswan (2017) Motivasi didefinisikan sebagai proses seseorang dalam menghasilkan, mengarahkan dan memelihara usahanya untuk mencapai tujuan atau sasaran. Selanjutnya, Rivai & Sagala (2010) mengemukakan motivasi ialah sekelompok perilaku dan *value* yang

berpengaruh terhadap individu dalam proses pencapaian tujuan .

Hasibuan (2014), memaparkan beberapa tujuan pemberian motivasi diantaranya :

1. Mendorong gairah dan kerja bawahan
2. Membentuk moral karyawan
3. Peningkatan produktifitas
4. Loyalitas dan kestabilan terjaga
5. Mengefektifkan perekrutan dan seleksi pegawai.
6. Rasa disiplin tinggi
7. Suasana lingkungan kerja terjaga baik
8. Merangsang kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Menjamin kesejahteraan pekerja
10. Menyadarkan akan pentingnya tanggungjawab perkerja sesuai pekerjaan masing-masing.

Menurut George dan Jones (2005) terdapat tiga indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Arah perilaku
Arah perilaku mengacu pada reaksi seseorang terhadap lingkungan sekitar yang biasanya ditunjukkan dalam bentuk perilaku atau tindakan.
2. Tingkat usaha
Tingkat usaha merupakan gambaran mengenai kerasnya usaha seseorang dalam melakukan pekerjaannya, dimana usaha tersebut menjadi indikator dalam memenuhi keinginannya.
3. Tingkat kegigihan
Tingkat kegigihan adalah perilaku seseorang yang dilakukan saat menemui hambatan, bagaimana seseorang melakukan upaya penyelesaian masalah baik yang dialami secara individu maupun yang dialami sesama rekan kerja.

Komunikasi

Menurut Mangkunegara, Anwar (2003:145), proses pemindahan informasi berupa pengertian seseorang, suatu tempat, atau sesuatu ke tempat atau orang lain. Komunikasi adalah proses penyampaian pengertian dari satu orang ke orang lain dalam bentuk ide atau informasi. Pemahaman dapat dikomunikasikan melalui kata-kata dalam percakapan, serta melalui ekspresi wajah dan intonasi. Pertukaran informasi yang berhasil tidak hanya memerlukan transmisi data tetapi juga penerapan keterampilan khusus. (Handoko, T. Hani, 2003)

Menurut Kaswan (2017), komunikasi adalah tindakan menyampaikan informasi dari antar manusia perihal makna guna mencapai suatu pemahaman atau pemikiran yang sama. Dari beberapa pendapat ahli, komunikasi diartikan penyampaian informasi ke sesama mengenai suatu bentuk pemahaman seseorang dapat berupa kata-kata atau ekspresi yang bertujuan untuk menciptakan pemikiran yang sama.

Menurut Kaswan (2017), ada lima fungsi komunikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi bertindak sebagai pengontrol atau pengendali.
2. Komunikasi sebagai upaya pengembangan motivasi untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Komunikasi menyediakan sarana untuk pelepasan dari perasaan dan kebutuhan sosial.
4. Memfasilitasi pengambilan keputusan.

5. Membangun komitmen karyawan terhadap program dan kebijakan.

Menurut Suranto AW (2010) mengatakan bahwa dalam memahami komunikasi, diperlukan pemahaman mengenai apa saja indikator komunikasi yang efektif. Ada (5) lima indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif, yaitu:

1. Pemahaman
Merupakan kemampuan untuk memahami secara cermat pesan yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini, komunikasi dikatakan efektif jika komunikator menyampaikan pesan dengan cermat dan komunikasikan memahami dengan benar pesan yang diterimanya.
2. Kesenangan
Mengkomunikasikan informasi, proses komunikasi juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak hal ini dapat membuat individu dapat saling berinteraksi secara menyenangkan guna membina hubungan.
3. Pengaruh pada sikap
Dalam berbagai situasi proses komunikasi dimaksudkan untuk mempengaruhi sikap orang lain agar sesuai dengan keinginan kita. Komunikasi dapat dikatakan berhasil jika seorang komunikasikan terpengaruh untuk bertindak selaras dengan makna pesan.
4. Hubungan yang makin baik
Secara tidak langsung proses komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kualitas hubungan antar individu. Komunikasi yang terjadi tidak hanya dimaksudkan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi orang lain saja melainkan juga untuk membina hubungan baik antar individu.
5. Tindakan
Kedua belah pihak baik komunikator maupun komunikasikan melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan tingkat keterampilan mencakup pengetahuan dan perilaku individu ketika melakukan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. (Wibowo:2013). Boyatzis (2017) mendefinisikan kompetensi ialah daya serap yang dimiliki oleh manusia yang memungkinkan ia mencakup persyaratan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pramudyo (2010) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan tugas keprofesionalannya.

Wibowo (2012:91) berpendapat bahwa jenis kompetensi dapat disangkut pautkan dengan aspek perilaku manusia dan keunggulan perilakunnya. Ada berbagai jenis kompetensi seperti dibawah ini :

1. Kompetensi perencanaan.
2. Kompetensi mempengaruhi
3. Kompetensi komunikasi
4. Kompetensi SDM
5. Kompetensi interpersonal (antardiri)
6. Kompetensi kepemimpinan
7. Kompetensi pelayanan

8. Kompetensi bisnis
9. Kompetensi manajemen individu
10. Kompetensi teknik
11. Kompetensi berfikir (*thinking competency*)

Menurut Wibowo (2012:102) terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kompetensi :

1. Keterampilan.
2. Pengalaman.
3. Karakteristik Kepribadian.
4. Motivasi.
5. Isu Emosional.
6. Kemampuan intelektual.
7. Budaya Organisasi.

Menurut wibowo (2016) adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. *Skill*
Kapasitas dalam membuktikan prosedur tindak tanduk secara fungsional terkait pencapaian tujuan kinerja. Keterampilan dalam lingkup ini, bisa disamakan sebagai keahlian individu untuk melakukan tugasnya sesuai dengan standar kerja dan tujuan organisasi.
2. Pengetahuan
Pengetahuan diartikan sebagai informasi yang diperoleh manusia dalam bidangnya. Indikator ini menuntut pekerja untuk mendalami suatu bidang ilmu pengetahuan tertentu.
3. Konsep diri
Konsep diri merupakan naluri profesionalisme dimana wajib dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh percaya diri terhadap hal yang dikerjakan sesuai standarisasi perusahaan.
4. Sifat
Sebuah tingkah laku yang relatif stabil dari perilaku manusia. Pekerja memiliki sifat atau kepribadian unik saat menjalankan rutinitas pekerjaannya.
5. Motif atau tujuan
Motif atau tujuan adalah apa yang selalu ingin digapai individu dan berdampak sebuah perilaku tindakan. Motivasi memacu dan membimbing orang tersebut guna melakukan tindakan atau tujuan tertentu.

METODE PENGAJIAN

Jenis Pengkajian

Dalam penelitian ini pengkaji memakai pengkajian kuantitatif yang diperoleh berbentuk skor. Data kuantitatif yang didapat dalam pengkajian ini bersumber dari pengisian angket sebagai alat pengkajian.

Sumber Data

Pada pengkajian ini data primer diperoleh dari pengedaran kuisioner yang telah dibuat dalam bentuk susunan pertanyaan ataupun permasalahan sesuai dengan faktor yang akan dipakai dalam pengajian. Data sekunder bersumber dari informasi yang diperoleh secara implisit melalui media mediator (informasi diperoleh dan dicatat oleh berbagai perkumpulan) dan arsip.

Metode Analisis Data

Data ditelaah secara kuantitatif memakai SPSS guna memeriksa dan memutuskan diterimanya hipotesis dalam tingkat penyimpangannya. Penyelidikan data lebih dalam dijelaskan sebagai berikut:

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan dengan mencari r hitung tergantung. Jika nilai r hitung > (lebih besar) dari r tabel maka komponen tersebut disebut valid. Dalam uji reliabilitas dapat dilihat dari range *cronbach alpha* (α) untuk setiap komponen. Komponen tersebut disebut dapat diandalkan jika *cronbach alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas, data residual dianggap terlokasi normal jika angka signifikansi > 0,05.

Pada uji multikolinearitas, angka tidak terbentuk multikolinearitas apabila VIF < 10 sedangkan angka toleransi > 0,10.

Pada uji heteroskedastisitas, dilakukan dengan menggunakan metode grafik dan scatterplot. Dimana dasar analisisnya jika membentuk suatu pola dengan teratur maka data tersebut terjadi heteroskedastisitas, jika pola yang terbentuk tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan pada Two-Stage Least Squares (2SLS)

tersusun 2 bentuk :

Tahap 1 : $Y_1 = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$

Tahap 2 : $Y_2 = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3Y_1 + e$

Keterangan :

Y2 : Kinerja Guru

Y1 : Motivasi

X1 : Kompetensi

X2 : Komunikasi

B_1, B_2, B_3 : Koefisien regresi variabel bebas

e : Error term

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Coefficient of determination (R^2) dipakai untuk menunjukkan kapasitas bentuk dalam mengklarifikasi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki nilai di suatu tempat di kisaran 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai mendekati 1 menyiratkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang diharapkan untuk meneliti variabel terikat.

Path Analyse

Pada path analisis uji hipotesis dilakukan dengan (Sobel Test). Adapun rumus sebagai berikut :

$$Sab = \frac{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Dengan keterangan :

Sab : Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

A : Jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Y_1)

B : Jalur variabel intervening (Y_1) dengan variabel terikat (Y_2)

Sa : Standar error koefisien a

Sb : Standar error koefisien b

HASIL DAN PEMBAHASAN

itas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila diperoleh harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,7931	0,2845	Valid
	X1.2	0,7993	0,2845	Valid
	X1.3	0,8263	0,2845	Valid
	X1.4	0,7611	0,2845	Valid
	X1.5	0,7748	0,2845	Valid
Kompetensi (X1)	X2.1	0,8281	0,2845	Valid
	X2.2	0,7815	0,2845	Valid
	X2.3	0,6677	0,2845	Valid
	X2.4	0,7610	0,2845	Valid
	X2.5	0,8416	0,2845	Valid
Motivasi (Y1)	Y1.1	0,7590	0,2845	Valid
	Y1.2	0,5413	0,2845	Valid
	Y1.3	0,8283	0,2845	Valid
	Y1.4	0,7964	0,2845	Valid
	Y1.5	0,7089	0,2845	Valid
Kinerja (Y2)	Y2.1	0,7343	0,2845	Valid
	Y2.2	0,7597	0,2845	Valid
	Y2.3	0,8166	0,2845	Valid
	Y2.4	0,7242	0,2845	Valid
	Y2.5	0,7806	0,2845	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standar	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,848	0,6	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,832		Reliabel
Motivasi (Y ₁)	0,756		Reliabel
Kinerja (Y ₂)	0,818		Reliabel

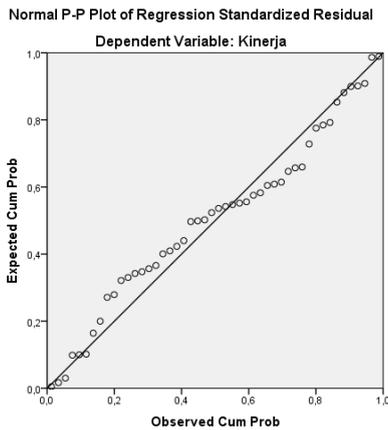
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan

bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

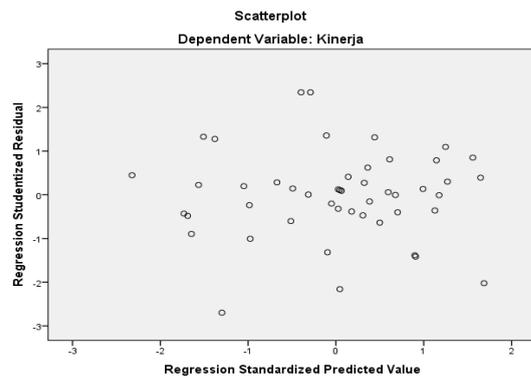
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas
Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari output diatas dapat dilihat bahwa pola yang terbentuk distribusinya tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada data yang diolah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

resi

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda Tahap I

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,853	2,542	
	Kompetensi	,354	,136	,361
	Komunikasi	,322	,139	,321

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dijelaskan koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) adalah positif. Artinya kedua variabel penelitian berpengaruh positif terhadap motivasi (Y1). Jika kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) meningkat maka Motivasi (Y1) juga meningkat.

- a. Konstanta (α) sebesar = 6,853
Artinya, motivasi akan meningkat sebesar 6,853% ketika nilai kompetensi dan komunikasi sama dengan 0 atau dihilangkan.
- b. Nilai $b_1 = 0,354$
Artinya, variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi. Peningkatan 1% pada variabel kompetensi dapat meningkatkan motivasi sebesar 35,4%, dengan asumsi variabel komunikasi tetap konstan.
- c. Nilai $b_2 = 0,322$
Artinya, variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi. Jika terjadi peningkatan 1% pada variabel komunikasi maka dapat meningkatkan variabel motivasi sebesar 32,2 % dengan asumsi variabel kompetensi adalah konstan.
- d. Maka dapat ditulis persamaan regresinya sebagai berikut:
$$Y_1 = 6,853 + 0,354 X_1 + 0,322 X_2 + e$$

Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,655	1,528
	Komunikasi	,673	1,486
	Motivasi	,652	1,535

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen jauh di bawah 10 dan nilai *tolerance* yang dihitung di atas 0,10. Jadi dapat dapat disimpulkan pada model regresi diatas tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda Tahap II

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta

1	(Constant)	11,262	2,553	
	Kompetensi	,491	,136	,529
	Komunikasi	,316	,137	,334
	Motivasi	,335	,139	,355
a. Dependent Variable: Kinerja				

Dari hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (Y1) memiliki koefisien regresi bernilai positif. Dengan kata lain, ketiga variabel penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja (Y2), sehingga peningkatan kompetensi (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (Y1) dapat meningkatkan kinerja (Y2)

- Konstanta (α) sebesar = 11,262
Analisis :
Kinerja akan meningkat sebesar 11,262% ketika nilai kompetensi, komunikasi dan motivasi sama dengan 0 atau dihilangkan.
- Nilai b1 = 0,491
Analisis :
Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Peningkatan 1% pada variabel kompetensi dapat meningkatkan kinerja sebesar 49,1%, dengan asumsi variabel komunikasi dan motivasi tetap konstan.
- Nilai b2 = 0,316
Analisis :
variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Peningkatan 1% pada variabel komunikasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 31,6%, dengan asumsi variabel kompetensi dan variabel motivasi tetap konstan.
- Nilai b3 = 0,335
Analisis :
Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Peningkatan 1% pada variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja sebesar 33,5%, dengan asumsi variabel kompetensi dan variabel komunikasi tetap konstan.
- Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:
$$Y_2 = 11,262 + 0,491 X_1 + 0,316 X_2 + 0,335 Y_1 + e$$

ness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 6
Hasil Uji t Tahap I

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,696	,010
	Kompetensi	2,601	,013
	Komunikasi	2,316	,025
a. Dependent Variable: Motivasi			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

- Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi 2,601 pada taraf signifikansi 0,013 karena

nilai $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 1,67866$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,013 < 0,05 dengan tanda positif, artinya kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi (Y1). **Maka H₁, diterima.**

- Variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,316 dan signifikansi sebesar 0,025, karena nilai $t_{hitung} 2,316 > t_{tabel} 1,67866$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,025 < 0,05, artinya komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi (Y1). **Maka H₂, diterima.**

Tabel 7
Hasil Uji t II

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	4,411	,000
	Kompetensi	3,607	,001
	Komunikasi	2,306	,026
	Motivasi	2,415	,020
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

- Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,607 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, karena nilai $t_{hitung} 3,607 > t_{tabel} 1,67866$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05 dan bertanda positif, yang artinya kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y2). **Maka H₃, diterima.**
- Variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} 2,306 dan nilai signifikansi 0,026, karena besaran $t_{hitung} 2,306 > t_{tabel} 1,67866$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,026 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y2). **Maka H₄, diterima.**
- Variabel Motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,415 dan signifikansi sebesar 0,020, karena nilai $t_{hitung} 2,415 > t_{tabel} 1,67866$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,020 < 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi (Y1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y2). **Maka H₅, diterima.**

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji F Tahap I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,366	2	100,683	12,030	,000 ^b
	Residual	376,614	45	8,369		
	Total	577,979	47			

a. Dependent Variable : Motivasi

b. Predictors : (Constant), Komunikasi, Kompetensi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Variabel kompetensi dan komunikasi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 12,030 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai F_{hitung} 12,030 > F_{tabel} 2,82 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi (Y1). **Maka H_0 , diterima.**

Tabel 9
Hasil Uji F Tahap II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	F	Sig.	
1	Regression	153,038	2	76,519	9,506	,000 ^b
	Residual	362,212	45	8,049		
	Total	515,250	47			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompetensi						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Variabel kompetensi dan komunikasi memiliki nilai F_{hitung} sebesar 9,506 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F_{hitung} 9,506 > F_{tabel} 2,82 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, yang artinya kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. **Maka H_0 , diterima.**

Analisis Determinasi (R Square)

Tabel 10
Hasil Uji R Square Tahap I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,348	,319	2,89296
a. Predictors : (Constant), Komunikasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Motivasi				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan menggunakan nilai R^2 (adjusted R-squared) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi mempengaruhi motivasi sebesar 31,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak dikaji.

Tabel 11
Hasil Uji R Square Tahap II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,616 ^a	,379	,337	2,69607
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan menggunakan nilai R^2 (adjusted R-squared) sebesar 0,337 menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 33,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak dikaji.

alur (Path)

Regression Step 1:

P1 : *Unstandardized coefficient beta* variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,354.

P2 : *Unstandardized coefficients beta* variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,322.

Regression Step 2:

P3 : *Unstandardized coefficients beta* variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,491.

P4 : *Unstandardized coefficients beta* variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,316.

P5 : *Unstandardized coefficients beta* variabel motivasi (Y₁) sebesar 0,335.

Berdasarkan nilai determinasi R square didapatkan nilai sebagai berikut (Gozali, 2016):

1. Dari *Regression Step 1* :

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,319} = \sqrt{0,681} = 0,825$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,354 X_1 + 0,322 X_2 + 0,825$$

2. Dari *Regression Step 2* :

$$\text{Nilai } e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,337} = \sqrt{0,663} = 0,814$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,491 X_1 + 0,316 X_2 + 0,335 Y_1 + 0,814$$

d Indirect

Tabel 12
Pengaruh Langsung (Direct) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

Variabel Penelitian	Direct	Indirect	Kriteria	Kesimpulan
Kompetensi (X ₁)	0,491	0,118	Direct > Indirect	Motivasi bukan variabel mediasi
Komunikasi (X ₂)	0,316	0,108	Direct > Indirect	Motivasi bukan variabel mediasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

a. Pengaruh variabel kompetensi (X₁) kinerja karyawan (Y₂)

- pengaruh langsung (X₁Y₂) = 0,491

- pengaruh tidak langsung (X₁*Y₂) = (0,354)*(0,335) = 0,118

Dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung (0,118) < pengaruh langsung (0,491), maka dapat

disimpulkan bahwa kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja, tanpa melalui variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Jadi motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja. **Maka H_8 , ditolak.**

b. Pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2)

- pengaruh langsung (X_2Y_2) = 0,316

- pengaruh tidak langsung (X_2*Y_2) = (0,322)*(0,335) = 0,108

Dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung (0,108) < pengaruh langsung (0,316), maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja tanpa melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, motivasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja. **Maka H_9 , ditolak.**

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki berpengaruh terhadap motivasi dapat diterima.
2. Hipotesis kedua menyebutkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi.
4. Hipotesis keempat menyebutkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5. Hipotesis kelima yang menyatakan faktor komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6. Hipotesis keenam menyebutkan bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
7. Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.
8. Hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
9. Hipotesis kesembilan dimana faktor motivasi tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

1. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan berbagai metode, seperti wawancara, agar responden dapat memberikan tanggapan sesuai keinginannya.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat diperluas ke beberapa lokasi sehingga hasil yang diperoleh melengkapi sampel penelitian.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, sehingga hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

Daftar Pustaka

- Amin Alhusaini, M. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Nomor 3, Volume 2*, 2166-2172.
- Amin Alhusaini, M. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Nomor 3, 4*, 2166-2172.
- Astrid Setianing Hartanti, T. Y. (Januari 2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Volume 3 Nomor 1*, 19-27.
- Didi Wandi, S. A. (Juli 2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi, Volume 2, Nomor 2*, 18-30.
- Jijah Hilyatul Ajjah, E. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Wilayah Kecamatan Jatisinga Kabupaten Bogor. *Vol 13 (2)*, 232-236.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tegari Toraja Utara. *5*, 507-513.
- Mafra, N. U. (Februari 2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Volume 1 Nomor 2*, 12-26.
- Morsen, Z. R. (Januari 2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Volume 3*, 221-228.
- Nora Aprilia, J. S. (Oktober 2019). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citracity Pasific Pekanbaru dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Vol XI. No. 4*, 742-753.
- Petrina Gabriella, H. T. (Juli 2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 8 Bekasi. 121-124.
- Risky Anis Safitri, B. T. (Agustus 2019). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. *Volume 2 Nomor 2*, 157-170.
- Rosmaini, H. T. (Maret 2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *2*, 1-15.
- Sebayang, F. N. (Maret 2016). Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Badan Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan Kabupaten Karo. *Nomo 1, 2*, 1-11.
- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel

Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam
Provinsi Kepri. *12 Mei 2017*, 2, 1-16.

Sugiono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif.

Sulaimiah, Z. A. (1 Maret 2021). Pengaruh Kompetensi,
Komunikasi, Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Sekolah Menengah Atas Negeru Sekota Mataram.
Vol.9, 9, 69-76.

Yenni Hartati, S. L. (Juli 2020). Pengaruh Kompetensi,
Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *9*, 294-306.