PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 34 KERINCI

Faisal Amri¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
Email:amrifaisal5412@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, interpersonal communication and competence on the performance of teachers of SMP Negeri 34 Kerinci partially and simultaneously. The respondents of this study were 47 teachers at SMP Negeri 34 Kerinci. By performing multiple linear regression test, coefficient of determination, F statistical test (simultaneous) and t statistical test (partial). The results of the research Organizational Culture have a positive and significant effect on the Teacher Performance of SMPN 34 Kerinci, this is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($2,219 > 2,01669$) and with a significance value of $0.032 < 0.050$. Interpersonal communication has a positive and significant effect on teacher performance at SMPN 34 Kerinci, this is evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($2.255 > 2.01669$) and with a significance value of $0.029 < 0.050$. Competency has a positive and significant effect on teacher performance, SMPN 34 Kerinci, this is evidenced by $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($6.223 > 2.01669$). Organizational culture, interpersonal communication and competence simultaneously have a significant effect on teacher performance, this is evidenced by $F_{count} > F_{table}$ ($21.932 > 2.82$), so H_0 is rejected and H_4 is accepted, and with a significant value ($0.000 < 0.05$). The amount of influence of Organizational Culture on Teacher Performance at SMPN 34 Kerinci partially is 9.2%. The amount of influence of Interpersonal Communication on Teacher Performance at SMPN 34 Kerinci partially is 9%. The amount of influence of competence on teacher performance at SMPN 34 Kerinci partially is 42.3%. The magnitude of the influence of Organizational Culture, Interpersonal Communication and Competence on Teacher Performance at SMPN 34 Kerinci simultaneously amounted to 60.5%. while the rest ($100\% - 60.5\%$) which is 39.5% is explained by other causes which were not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Interpersonal Communication, Competence, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 34 Kerinci secara parsial dan simultan. Responden penelitian ini adalah guru pada SMP Negeri 34 Kerinci yang berjumlah 47 orang. Dengan melakukan uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik t (parsial). Hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,219 > 2,01669$) serta dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,050$. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,255 > 2,01669$) serta dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,050$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,223 > 2,01669$). Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,932 > 2,82$) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, serta dengan Nilai Signifikan ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 9,2%. Besarnya pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 9%. Besarnya pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 42,3%. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru SMPN 34 Kerinci secara simultan adalah sebesar 60,5%. sedangkan sisanya ($100\% - 60,5\%$) yaitu 39,5% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, psikologis yang baik, pengalaman kerja kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam perbaikan kinerja. Kinerja pegawai akan maksimal manakala organisasi mampu mengelola pegawai di dalam organisasi tersebut dengan baik. Pegawai juga merupakan aset sebuah organisasi, pegawai harus dipelihara dan dikembangkan karena pegawai memiliki ketrampilan, kemampuan emosi, keinginan, tuntutan, kebutuhan dan keterbatasan. Pegawai yang kurang mendapatkan perhatian dan pengembangan yang memadai dari organisasi dapat memicu munculnya penurunan kinerja pegawai.

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang profesional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga membuat tugas guru menjadi lebih berat. Guru juga mempunyai tugas mendidik peserta didik sesuai norma-norma dan nilai yang sesuai dengan agama.

Guru ideal salah satu tokoh penentu dalam menciptakan sumber daya manusia (siswa) yang berkualitas melalui kinerja guru dalam lembaga persekolahan. Lembaga persekolahan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan berat dalam menyiapkan peserta didik yang berkualitas. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa diberbagai bidang.

Guru harus mempunyai moral dan kepribadian yang baik dikarenakan guru menjadi teladan bagi peserta didiknya dan dalam masyarakat guru juga merupakan sosok yang pantas diteladani. Guru juga memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia pendidikan, oleh karenanya perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab sehingga seringkali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan murid belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang murid akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapainya tujuan pendidikan nasional di atas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok anggota organisasi telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Menurut Supardi (2016) mengatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam

kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja guru merupakan tolak ukur untuk menilai kemampuan, skill dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan cara guru tersebut mengajar. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. Jadi, pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah seperti faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu menurut Mangkuprawira (2014), salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tim, yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, komunikasi antara anggota tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Menurut Gibson (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, budaya organisasi, desain pekerjaan kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Menurut Umi, dkk (2015:02) budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh organisasi untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin anggota organisasinya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mulyana (2014) bahwa komunikasi interpersonal ialah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya akan menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun non-verbal. Kinerja guru memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan atau kelancaran dalam sistem pendidikan tersebut. Dilakukannya komunikasi yang baik didalam suatu pendidikan merupakan daya tarik tersendiri bagi guru terhadap anak didiknya untuk bisa meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hutapea dan Thoha (2013), kompetensi didefinisikan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan dan gambaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial. 2) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial. 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial 4) Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara simultan 5) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial dan simultan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Menurut Supardi (2016) mengatakan bahwa kinerja guru adalah sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Menurut Danim (2012), Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Proses kunci kegiatan pendidikan tinggi adalah pengajaran dan pembelajaran (teaching and learning). Guru dan siswa yang terlibat dalam pengajaran dan pembelajaran tersebut meskipun sudah melalui suatu proses rekrutmen guru dan tes penerimaan siswa baru, pada dasarnya adalah manusia biasa.

Supardi (2016) Kinerja seorang guru dapat diukur melalui empat indikator berikut:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi.
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tetap tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

2. Budaya Organisasi

Menurut Sopiah (2014) Budaya organisasi adalah dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai

tujuan. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas.

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Robbins (2013) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Hal ini selaras dengan pendapat Bastian (2011) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Artinya, bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota – anggota organisasi secara bersama – sama melalui nilai – nilai bersama, norma – norma standar yang jelas dan hal tersebut menjadi landasan gerak organisasi.

Indikator dari budaya organisasi menurut Sopiah (2014) yaitu:

1. Aturan-aturan perilaku
2. Norma
3. Nilai-nilai dominan
4. Filosofi
5. Peraturan-peraturan
6. Iklim organisasi

3. Komunikasi

Menurut Harjana (2010) komunikasi diartikan sebagai pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran atau hubungan. Sopiah (2008) mendefinisikan komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih. Thoha (2012) menyatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses

penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Usman (2013) menyatakan “Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal

Harjana (2010) menjelaskan tentang indikator-indikator komunikasi seperti berikut ini:

1. Kualitas media
2. Kemudahan untuk mendapatkan informasi
3. Penyebaran informasi
4. Muatan informasi
5. Kemurnian pesan

4. Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2013), kompetensi didefinisikan kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Istilah kompetensi diambil dari kata latin “competere” yang artinya “to be suitable”. Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur.

Menurut Wibowo (2012), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut.

Adapun yang menjadi indikator seseorang yang memiliki kompetensi unggul menurut Hutapea dan Thoha (2013), yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Keterampilan (skill)
3. Sikap kerja (attitude)

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk memaparkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya, yaitu menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci.

Dalam penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada SMPN 34 Kerinci dengan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru dan variabel bebas (X1) adalah Budaya Organisasi serta (X2) adalah Komunikasi Interpersonal dan (X3) adalah Kompetensi.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah totalitas semua nilai yang dihasilkan dari perhitungan atau pengukuran secara kuantitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari. Adapun jumlah populasi, yaitu seluruh Guru PNS pada SMPN 34 Kerinci sebanyak 47 orang.

Sebagaimana pendapat Sugiyono (2013), apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka lebih baik diteliti semuanya. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan jika populasi kurang dari 100 maka Sampel dalam penelitian ini, keseluruhan dijadikan sampel, dengan metode penarikan sampelnya adalah full sampling atau sampel penuh hal ini dikarenakan subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS pada SMPN 34 Kerinci yang berjumlah 47 orang.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda dari Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL I
REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
(Constant)	1.075	7.096		.151	.880	
Budaya_Organisasi	.235	.106	.225	2.219	.032	.408
Komunikasi_Interpersonal	.247	.110	.228	2.255	.029	.395
Kompetensi	.639	.103	.612	6.223	.000	.691

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 1 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,075 + 0,235 X_1 + 0,247 X_2 + 0,639 X_3$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai dari a = 1,075 artinya jika dianggap tidak ada Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi maka Kinerja guru adalah sebesar 1,075.
2. Nilai dari b₁ = + 0,235 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Budaya Organisasi adalah positif, semakin baik Budaya Organisasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru.
3. Nilai dari b₂ = + 0,247 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Komunikasi Interpersonal adalah positif, semakin baik Komunikasi Interpersonal, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru.
4. Nilai dari b₃ = + 0,639 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompetensi adalah positif, semakin baik Kompetensi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja guru.

2. Koefisien Determinasi

1). Secara Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini: Dari tabel 1 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

TABEL 2
 KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary			
	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.778 ^a	.605	.577
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi_Interpersonal, Budaya_Organisasi			

Berdasarkan analisis Tabel 2 terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,605 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,778) R Square dapat disebut Koefisien Determinasi atau dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,778)^2 \times 100\% \\
 &= 60,5\%
 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi yang berarti 60,5% pengaruh variabel Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru Guru SMPN 34 Kerinci. Sedangkan sisanya (100% - 60,5%), yaitu 39,5% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Parsial

1) Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci secara parsial. Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\
 &= 0,225 \times 0,408 \times 100\% \\
 &= 9,2\%
 \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 9,2%.

2) Besar Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja guru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci secara parsial. Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,228 \times 0,395 \times 100\% \\ &= 9\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 9%.

3) Besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja guru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci secara parsial. Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100\% \\ &= 0,612 \times 0,691 \times 100\% \\ &= 42,3\% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 42,3%.

3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Untuk menguji signifikan Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial menggunakan uji t. Uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung > t tabel. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), Dengan rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013) didapatkan t tabel dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{df} &= n - k \\ \text{df} &= 47 - 4 \\ \text{df} &= 43 \end{aligned}$$

Dengan keterangan dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan df = 43 dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan t tabel adalah : 2,01669. Pada tabel 1 bisa dilihat hasil dari uji t, sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,219 > 2,01669) serta dengan nilai

signifikansi $0,032 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci.

2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,255 > 2,01669$) serta dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_2 di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($6,223 > 2,01669$) serta dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_3 di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci.

2) Uji F

Untuk menguji signifikan Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara simultan menggunakan uji F. Uji F dengan cara membandingkan nilai F hitung $>$ F tabel. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$), Dengan rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013) didapatkan F tabel dengan cara:

$$df_1 = k - 1 \quad (4 - 1 = 3)$$

$$df_2 = n - k \quad (47 - 4 = 43)$$

Dengan keterangan dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 43$, dan $\alpha = 5\%$ ($0,05$) didapatkan F tabel adalah F_{tabel} adalah : 2,82.

Sehingga hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

TABEL 3
 HASIL UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1926.740	3	642.247	21.932	.000 ^b
Residual	1259.217	43	29.284		
Total	3185.957	46			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi_Interpersonal, Budaya_Organisasi					

Berdasarkan tabel 3 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 21,932 : dimana F hitung > F tabel (21,932 > 2,82) serta dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima artinya Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja guru Guru Pada SMPN 34 Kerinci

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,219 > 2,01669) serta dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima.
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (2,255 > 2,01669) serta dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_2 di terima
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, SMPN 34 Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel (6,223 > 2,01669) serta dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ maka H_0 di tolak dan H_3 di terima.
4. Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, ini dibuktikan dengan F hitung > F tabel (21,932 > 2,82) maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, serta dengan Nilai Signifikan ($0,000 < 0,05$).
5. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 9,2%. Besarnya pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 9%. Besarnya pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 34 Kerinci secara parsial adalah 42,3%. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Terhadap Kinerja guru SMPN 34 Kerinci secara simultan adalah sebesar 60,5%. sedangkan sisanya ($100\% - 60,5\%$) yaitu 39,5% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Surya. 2014. Manajemen Prestasi Kerja: Yogyakarta: Rajawali.
Danang, K, 2012, Manajemen Sumber daya Manusia Organisasi Pelayanan Publik
De Vito, Joseph. 2014. Komunikasi Antar Manusia. Jakarta. Profesional Books.

- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea & Thoha, 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahmudi, 2010, Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2014. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. cetakan ke-18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Nitisemito. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2013. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok.
- Reksohadiprojo. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang: Unnes Press.
- Ridwan. 2012. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Rachmawati. 2003. Manajemen Administrative Guru. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Supardi . 2016. Teori Kinerja Guru Dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPM Yogyakarta
- Sudjana. 2011. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Menurut Sendjaja (2014:53). komunikasi interpersonal
- Sugiyono, 2013, Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Sardiman, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. (edisi ke 1). Jakarta : Kencana
- Sari, A. E., Salamah, S., & Albetris, A. 2019. Dampak Dimensi Intellectual Capital Terhadap Knowledge Management Pendamping Desa di Kabupaten Kerinci. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 4(2), 220. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.102>
- Umi Wita Zahriyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No. 1. Hal. 1-7
- Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.