

VOL 1 NO 2 JUNI 2014

ISSN 2355-1739

JURNAL HANDAYANI



Handayani Building
UNIVERSITY

ALAMAT REDAKSI

Jurusan PPST FIP UNIMED Jl. Willem Iskandar Psr. V
Kotak Pos No. 1589-Medan 20221 Telp. 061-6613365, 6623943
HP. 08126444652 -08126341083-085358138587 / Fax. 061-6614002
Email : pgsd.unimed@yahoo.co.id



UNIMED PRESS

JURNAL HANDAYANI PGSD FIP UNIMED
VOL. 1 No. 2 JUNI 2014. ISSN 2355-1739

Terbit dua kali setahun pada Juni dan Desember. Berisi tulisan dari hasil penelitian, pendidikan, pembelajaran, ilmu pengetahuan, budaya, teknologi, bahasa, seni, sosial, fenomena, dan pengabdian masyarakat.

Pembina

Prof. Dr. Ibnu Hajar, M.Si
Rektor UNIMED

Drs. Nasrun, MS
Dekan FIP UNIMED

Prof. Dr. Yusnadi, MS
Pemb. Dekan I FIP UNIMED

Drs. Khairul Anwar, M.Pd
Ketua Jurusan PPSD FIP UNIMED

Pimpinan Redaksi

Halimatussakdiah, S.Pd, M.Hum

Wakil Pimpinan Redaksi

Laurensia Masri Pa, M.Pd

Sekretaris Redaksi

Evi Mailani, S.Si, M.Pd

Tim Editor

Prof. Dr. Ibrahim Gultom, M.Pd (UNIMED)
Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd (UNP PADANG)
Drs. Akden Simaniburuk, M.Pd (UNIMED)

Tim Redaktur

Drs. Demmu Karo-karo, M.Pd
Drs. Effendy Manalu, M.Pd
Dra. Rosliana Sitompul, M.Pd
Dra. Erlinda Simanungkalit, M.Pd

Pelaksana Teknis

Saparuddin Siregar, S.Pd
Setiady, S.Pd

Keuangan

Sukiran

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka Jurnal Volume 1 No. 2 Juni 2014 ini dapat diterbitkan. Pada jurnal ini menampilkan judul-judul artikel yang berkaitan dengan hasil penelitian, pendidikan, pembelajaran, ilmu pengetahuan, budaya, teknologi, bahasa, seni, sosial, dan pengabdian masyarakat.

Kami ucapkan terima kasih kepada redaktur dan semua pihak yang telah membantu penerbitan jurnal ini. Semoga jurnal ini bermanfaat bagi segenap civitas akademika jurusan PPSD Prodi PGSD FIP Unimed serta pembaca sekalian. Selamat bekerja.

Ketua Jurusan



Drs. Khairul Anwar, M.Pd

THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR ISI

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN PRESTASI BELAJAR PERENCANAAN PEMBELAJARAN (PANINGKAT SIBURIAN, 1-8)

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PENDIDIKAN NONFORMAL DALAM PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SANI SUSANTI, 9-19)

MENINGKATKAN AKTIVITAS BELAJAR SISWA DENGAN MODEL PEMBELAJARAN KERJA LAPANGAN, INKUIRI, DISKUSI PADA PELAJARAN IPA DI KELAS V SD NEGERI 050670 PANTAI GEMI (KHAIRUL ANWAR DAN RIZKY CHAIRU RAMADHAN, 20-26)

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU DENGAN KOMITMEN KERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BINJAI BARAT (LAURENSIA MASRI PERANGINANGIT, 27-39)

MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA MELALUI MODEL PEMBELAJARAN *LEARNING CYCLE* PADA MATA PELAJARAN ELEKTRONIKA DI KELAS X SMK NEGERI 1 SIABU (WIZMAN, 40-52)

PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE *THINK- TALK-WRITE* UNTUK MENINGKATKAN MINAT BELAJAR BAHASA INDONESIA SISWA DI KELAS XI IPA 3 SMA NEGERI 12 MEDAN (HERNITA PURBA, 53-61)

PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN *INQUIRY TRAINING* UNTUK MENINGKATKAN AKTIVITAS BELAJAR FISIKA SISWA DI KELAS XI IPA 2 SMA NEGERI 12 MEDAN (NELPI NURSAIDA SINAGA, 62-69)

PENINGKATAN AKTIVITAS BELAJAR EKONOMI SISWA MELALUI PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE *GROUP INVESTIGATION* DI KELAS X --2 SMA NEGERI 12 MEDAN (RISMAWATI PURBA, 70-77)

DAMPAK LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DOSEN PADA PEMAHAMAN MAHASISWA PENDIDIKAN TEKNIK BANGUNAN 2011 (M. FAISAL AKBAR DAN ELVI MAILANI, 78-83)

BEBERAPA FAKTOR PENENTU KOMPETENSI GURU SD PESERTA PLPG di PROPINSI SUMATERA UTARA (BENYAMIN SITUMORANG, 84-102)

PENGGUNAAN TEKNIK JARIMATIKA UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN BERHITUNG PESERTA DIDIK KELAS II SD NEGERI 101774 SAMPALI PERCUT SEI TUAN (DAITIN TARIGAN DAN PURTI MULIYATI NST, 103-122)

PELAKSANAAN RUMUSAN TUJUAN INSTRUKSIONAL DAN PENGGUNAAN METODE MENGAJAR GURU DI SMP NEGERI 6 PERCUT SEI TUAN (AFRODITA MUNTHE DAN HALIMATUSSAKDIAH, 123-130)

THE
Character Building
UNIVERSITY

BEBERAPA FAKTOR PENENTU KOMPETENSI GURU SD PESERTA PLPG di PROPINSI SUMATERA UTARA

BENYAMIN SITUMORANG

Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Medan

Email: benyaminsitumorang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengungkap beberapa faktor penentu kompetensi guru SD peserta PLPG Sumatera Utara tahun 2013, dan (2) menentukan *Fixed Model* atau model teoretik yang dapat menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel laten yang menentukan kompetensi guru SD peserta PLPG Sumatera Utara tahun 2013. Jenis penelitian ini disebut metode survai, yang termasuk kategori penelitian "*explanatory* atau *confirmatory*", yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis dengan jumlah responden sebanyak 105 orang guru SD peserta PLPG tahun 2013 di Sumatera Utara, yang diambil secara random. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kompetensi; komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi; serta komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kompetensi. Berdasarkan penerimaan hipotesis penelitian maka ditemukan suatu *fixed model* atau model teoretik yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, komitmen organisasi, dan kompetensi guru SD peserta PLPG.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Guru

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menganakan bahwa Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan; serta memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat (pasal 2 dan pasal 9). Selanjutnya dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 ini disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

menengah. Sebagai implikasi dari UU No. 14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya UU ini, menempuh program sertifikasi guru dalam jabatan, yang diharapkan bisa tuntas sampai tahun 2015 (Sudarwan Danim, 2012). Masa sosialisasi Undang-Undang ini adalah sepuluh tahun, sehingga diharapkan berlaku efektif tahun 2015, artinya mulai tahun 2015 semua guru yang berkedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini harus memiliki kualifikasi akademik yang diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat serta Sertifikat Pendidik.

Kenyataannya hingga saat ini, baik dalam fakta maupun persepsi, pada

umumnya masih banyak kalangan yang meragukan kompetensi guru baik dalam bidang studi yang diajarkan maupun bidang lain yang mendukung terutama bidang didaktik dan metodik pembelajaran. Keraguan ini cukup beralasan karena didukung oleh kompetensi yang menunjukkan masih banyak guru yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Uji kompetensi ini juga menunjukkan bahwa masih banyak guru yang tidak menguasai penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Sudarwan Danim, 2012). Dengan reformasi pendidikan yang diamanatkan oleh UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menuntut reformasi guru untuk memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Menurut (Sudarwan Danim, 2012), sebagai akibat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai kompetensi yang dipersyaratkan ditambah dengan kurangnya kemampuan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) membawa dampak pada siswa paling tidak dalam dua hal. *Pertama*, siswa hanya terbekali dengan kompetensi yang sudah usang. Akibatnya, produk sistem pendidikan dan pembelajaran tidak siap terjun ke dunia kehidupan nyata yang terus berubah. *Kedua*, pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru juga kurang kondusif bagi tercapainya tujuan secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan; karena tidak didukung oleh penggunaan teknologi pembelajaran yang modern dan handal. Hal itu didasarkan pada kenyataan bahwa substansi materi pelajaran yang harus dipelajari oleh anak didik terus berkembang baik volume maupun

kompleksitasnya. Selanjutnya, Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) dalam seminar Internasional bertema: **Mengembangkan Guru Profesional dan Berkarakter Menuju Komunitas ASEAN 2015** di Jakarta pada tanggal 25 November 2011 mengemukakan kurangnya pembinaan guru oleh pemerintah menyebabkan guru di Indonesia baru 60% yang menjalankan profesinya dengan baik. Menjalankan profesi dengan baik tentu berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru, dimana masih banyak guru yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Sehubungan dengan profesi, Sara Bubb dan Peter Earley (2007) mengemukakan bahwa *“professional development is crucial for organizational growth and school improvement. The professional growth of teachers and other staff is a key component of developing children’s learning.”* Jadi pengembangan profesional itu sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan perbaikan sekolah, sedangkan pertumbuhan profesional gurudan staf lainnya adalah komponen kunci pengembangan pembelajaran anak-anak. Sedangkan apa yang menjadi ciri-ciri guru profesional itu dikemukakan Udin Syaefudin (2009) yaitu: (1) mempunyai komitmen terhadap organisasi atau komitmen pada proses belajar siswa; (2) menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya; (3) mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya; dan (4) merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya.

Selanjutnya, dalam Pasal 7 UU No 14 tahun 2005 tersebut dijelaskan bahwa profesi guru merupakan pekerjaan khusus

yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Pengembangan keprofesian guru adakalanya diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi (Sudarwan Danim, 2012). Disamping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-gurupun perlu diketahui tingkat kompetensinya melalui uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan uraian di atas komitmen secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi profesionalitas guru, dimana pengembangan keprofesian guru diawali dengan penilaian kinerja dan uji kompetensi. Berdasarkan kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya. Dengan demikian, kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat, yang tidak terlepas dari komitmen guru tersebut, keinginan guru untuk memiliki kompetensi yang baik yang didukung oleh motivasinya, serta peran guru sebagai komunikator dalam pembelajaran tentu harus memiliki kemampuan berkomunikasi sebagaimana dituntut dalam kompetensi sosial.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, agar guru memiliki kompetensi yang baik harus didukung oleh komunikasi interpersonal yang baik, motivasi berprestasi yang kuat, serta komitmen organisasi yang kuat.

"Communication is the transfer of information and understanding from one person to another person" (Newstrom, 2007). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke

orang lain. Pengertian perpindahan tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal, dan sebagainya. Komunikasi ada dimana-mana, karena itu banyak orang merasa telah mengetahui dan menguasainya. Dalam kehidupan sehari-hari terutama dalam hubungan dengan orang lain, menggunakan komunikasi agar dapat mencapai tujuan. Dalam pekerjaan jenis apapun selalu ada komunikasi, karena komunikasi merupakan sarana untuk berhubungan dengan orang lain. Selanjutnya De Vito (1991) mengemukakan bahwa *"communication refers to the act, by one or more persons of sending and receiving messages that are distorted by noise, occur within a context, have some effects, and provide some opportunities for feedback"*. Komunikasi menyangkut tindakan seseorang atau beberapa orang yang mengirim dan menerima pesan yang terganggu oleh gangguan, terjadi dalam suatu konteks, mempunyai beberapa pengaruh, dan memberi beberapa kesempatan untuk mendapatkan umpan balik. Selanjutnya Luthans (2006) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal menekankan transfer informasi dari satu orang ke orang lain. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan komunikasi interpersonal merupakan interaksi komunikasi tatap muka dengan pertukaran informasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih.

Sehubungan dengan fungsi komunikasi, Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi. Dalam melakukan tugasnya guru sebagai pendidik memerlukan kemampuan

berkomunikasi dengan siswa terutama dalam proses pembelajaran, baik secara komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal serta keterampilan sosial. Keterampilan sosial merupakan kemampuan guru dalam memelihara hubungan antar pribadi yang digunakan untuk memberi semangat dan mendorong siswa dalam menjalankan tugasnya. Membahas dan melakukan sesuatu pada variabel komunikasi interpersonal dapat mengungkapkan perbedaan antara komunikasi yang efektif dan tidak efektif. De Vito (2005) mengemukakan bahwa suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan memperhatikan indikator-indikator: (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan, (4) kepositifan, dan (5) kesetaraan.

Secara khusus Grant (1996) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal dalam organisasi sekolah mempunyai tiga fungsi yaitu: fungsi penghubung, fungsi mentation, dan fungsi regulasi. Komunikasi interpersonal berfungsi sebagai penghubung antara guru dengan kepala sekolah, pengawas, peserta didik, orang tua, guru, dan pihak lainnya yang terkait dengan pelaksanaan tugas guru. Komunikasi interpersonal sebagai fungsi mentation dikaitkan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tugas guru. Selanjutnya, komunikasi interpersonal sebagai fungsi regulasi menunjuk kepada pengontrolan perilaku dan tugas-tugas yang perlu dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kesalahan. Alo (1994) menjelaskan bahwa fungsi komunikasi interpersonal terdiri dari fungsi sosial, dan fungsi pengambilan keputusan. Selanjutnya, dijelaskan bahwa komunikasi antarpribadi secara otomatis mempunyai fungsi sosial karena proses komunikasi beroperasi dalam konteks sosial yang orang-orangnya berinteraksi satu sama

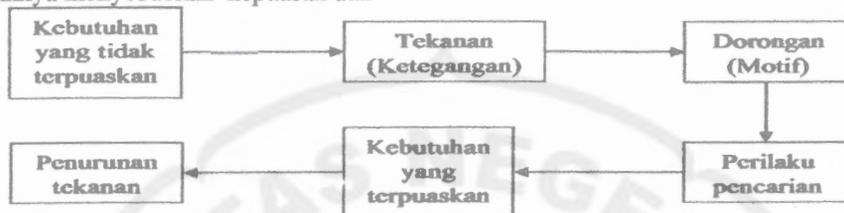
lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal guru adalah perilaku berbagi informasi yang dilakukan guru dalam tugasnya.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan seseorang untuk bertindak dalam memenuhi sebagian kebutuhan (Robbins, 1996). Selanjutnya Luthans (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah: (1) dorongan yang ditimbulkan dari diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau (2) usaha yang menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya itu.

Weihrich dan Koontz (1998) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebuah istilah yang umum digunakan untuk semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman, dan kekuatan serupa. Jadi motivasi adalah sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan mengarahkan atau menyalurkan ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian, bermotivasi berarti menginginkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau terdorong oleh apa saja yang ada untuk mencapai keberhasilan. Bila seseorang memiliki motivasi maka ia akan dapat menunjukkan arah tertentu untuk mengambil langkah-langkah yang perlu mencapai tujuan. Setiap individu memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Keinginan itu menjadi

daya penggerak dari dalam untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian Herzberg menemukan terdapat satu kelompok kondisi intrinsik (isi kerja) yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang yang keberadaannya menyebabkan kepuasan dan

membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang termasuk dalam kondisi intrinsik di atas disebut faktor pemuas atau faktor pemotivasi (motivator) (Robbins, 2009). Secara rinci, Robbins (2009) menggambarkan proses motivasi dasar seperti pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Proses Motivasi Dasar dari Robbins (2009)

Selanjutnya Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengemukakan Teori Kebutuhan McClelland yang menjelaskan bahwa ketika suatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi dia untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Teori Kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang dipelajari atau kebutuhan yang didapatkan dari kebudayaan suatu masyarakat, yaitu: (1) kebutuhan berprestasi (*n Ach*); (2) kebutuhan berkuasa (*n Pow*); dan (3) kebutuhan berafiliasi (*n Aff*). Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses. Sehubungan dengan kebutuhan berprestasi atau motivasi berprestasi, Luthans (2006) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi berharap akan mencapai tujuan yang menantang, berhasil dalam situasi yang kompetitif, dan meraih keinginan imbalan atas kinerja. Dengan demikian, ciri-ciri seseorang yang memiliki

motivasi berprestasi yang tinggi, diantaranya adalah berani mengambil risiko, kebutuhan akan hasil secepatnya, kepuasan atas pencapaian, dan keterlibatan yang tinggi pada tugas. Lebih lanjut, Luthans mengatakan motivasi berprestasi dapat diungkapkan sebagai sebuah keinginan untuk berprestasi dalam suatu kerangka acuan kesempurnaan atau keberhasilan dalam situasi persaingan. Sesuai pernyataan Atkinson yang dikutip Franken (1992) dapat dikemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu yang didasari oleh kebutuhan untuk menghapus kegagalan. Seseorang tidak dapat mengharapkan berprestasi tanpa menyadari konsekuensi dari kegagalan. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi ditentukan oleh dua faktor, yaitu harapan untuk sukses dan ketakutan untuk gagal. Harapan untuk sukses terdiri dari motif sukses, kemungkinan sukses dan nilai insentif sukses. Demikian juga ketakutan untuk gagal terdiri dari takut gagal, kemungkinan gagal, dan nilai insentif gagal. Selanjutnya, mengacu pada penjelasan Edward Murray dapat

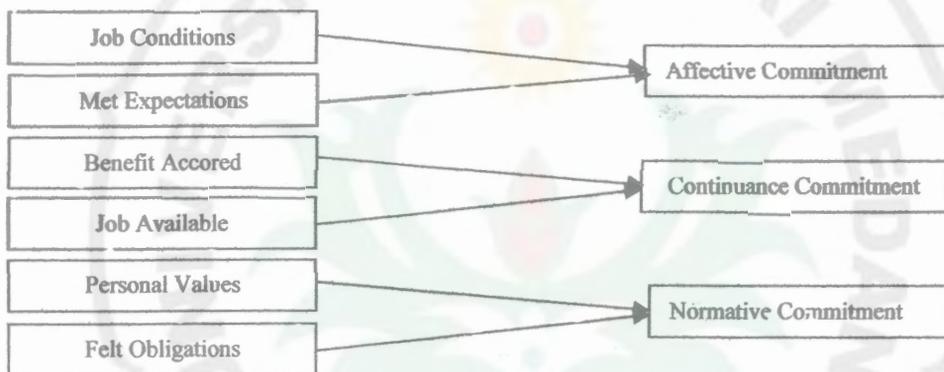
dikemukakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut: (1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya; (2) melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan; (3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan; (4) berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu; (5) melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan; (6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti; dan (7) melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain (Anwar Prabu, 2002). Sedangkan hasil penelitian Agung Siswo (2004) menemukan bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi Karyawan dengan koefisien jalur ρ sebesar 0,29. Jadi guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam kegiatan profesinya yang akan melahirkan rasa bangga dan bahagia. Perasaan bangga dan bahagia akan menambah usaha dan kegiatannya untuk berprestasi lebih baik lagi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru adalah keinginan guru melakukan sesuatu untuk mencapai prestasi yang baik dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi menggambarkan kekuatan keterlibatan dalam organisasi, sebagaimana dinyatakan Stroh, Northcraft, dan Neale (2002): "Organization commitment is the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization". Lebih lanjut dinyatakan: "Organizational commitment is not simply loyalty to an organization, but an ongoing process through which organizational actors express their concern for the

continued success and well-being of the organization of which they are a part". Dengan demikian komitmen organisasi bukan hanya ukuran kesetiaan terhadap organisasi, tetapi sebagai bagian dari organisasi juga diekspresikan perhatian terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi itu. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan dan kesetiaan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kesuksesan dan kesejahteraan yang dialami pada organisasi itu. Pendapat tersebut didukung Cooper dan Viswesvaran (2005): "Organizational commitment is the strength of an employee's involvement in the organization and identification with it". Komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Jadi, seseorang guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi sekolah tempatnya bertugas, tidak berkehendak meninggalkan sekolah tersebut, karena merasa bahwa tujuan organisasi sesuai dengan tujuannya. Selanjutnya Walker (1992) menjelaskan bahwa "commitment is the willingness of people to stay with the organization and contribute energetically to achievement of share objective." Sesuai dengan penjelasan Walker (1992) dapat dinyatakan bahwa komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan organisasi dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa Walker memberikan penjelasan yang lebih luas tentang hakikat komitmen karena dinyatakan selain memiliki kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi, juga memberikan kontribusi dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasinya, memiliki

semangat yang tinggi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan penjelasan Minner (1992) dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi menunjuk pada: (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi, (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi terbentuk melalui beberapa tahapan. Merujuk pada pernyataan Steers dan Porter (2003) dapat dikemukakan bahwa pembentukan komitmen terjadi melalui tiga tahapan, yaitu: (1) *compliance*, tahap di mana seseorang menerima

sebagian besar pengaruh untuk mendapatkan sesuatu dari orang lain misalnya pembayaran, (2) *identification*, tahap di mana individu menerima pengaruh yang dapat menimbulkan hal yang menyenangkan dan membaugun hubungan, saat ini orang akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, dan (3) *internalization*, tahap di mana individu menemukan nilai-nilai organisasi yang secara intrinsik menguntungkan dan berharga bagi nilai-nilai individu. Selanjutnya Spector mengungkapkan bentuk-bentuk komitmen organisasi serta faktor-faktor yang membentuknya dalam bentuk bagan sebagaimana ditunjukkan pada gambar 2 berikut



Gambar 2 Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi dari Spector

Berdasarkan Gambar 2 di atas, "*affective commitment*" dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut. "*Continuance commitment*" dibentuk oleh kesesuaian gaji dan ketersediaan pekerjaan. Anggota organisasi tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota

tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, "*Normative commitment*" dibentuk oleh nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan seseorang melakukan sesuatu dalam

organisasi sekolah tempatnya bertugas untuk mencapai tujuan.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kaitan kompetensi dengan guru, UU No. 14 Tahun 2005 mengamanatkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan standar kompetensi sesuai bidang tugasnya dan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan sepanjang hayat. Sedangkan Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2008) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Selanjutnya Robbins dan Judge (2009) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah penilaian tentang apa yang dapat dilakukan seseorang. Adapun kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor *kemampuan intelektual* dan *kemampuan fisik*. *Kemampuan intelektual* adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Tes IQ misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Sedangkan *kemampuan fisik* adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekan, kekuatan, dan keterampilan. Kemampuan intelektual atau fisik khusus

yang diperlukan untuk suatu pekerjaan yang memadai pada pekerjaan tertentu. Kompetensi mencakup melakukan sesuatu, tidak hanya pengetahuan yang pasif. Seorang guru mungkin pandai, tetapi jika mereka tidak menterjemahkan kepandaian ke dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kepandaian tidak berguna. Jadi kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan.

Penilaian kinerja guru (*teacher performance appraisal*) merupakan salah satu langkah untuk merumuskan program peningkatan kompetensi guru secara efektif dan efisien. Disamping keharusan menjalani penilaian kinerja, guru-gurupun perlu diketahui tingkat kompetensinya melalui uji kompetensi. *Uji kompetensi* dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kondisi nyata guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Berdasarkan kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya. Adapun Uji Kompetensi Guru (UKG) bertujuan untuk penguasaan kompetensi, sebagai dasar kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (*continuing professional development*) serta sebagai bagian dari proses penilaian kinerja untuk mendapatkan gambaran yang utuh terhadap pelaksanaan semua standar kompetensi. Kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat, sehingga bisa dipertanggungjawabkan baik secara akademik, moral, maupun keprofesian. Dengan demikian, disamping hasil penilaian kinerja, uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru. Uji kompetensi esensinya berfokus pada keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru seperti yang telah dijelaskan di atas, yaitu kompetensi pedagogik,

kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik peserta didik dilihat dari berbagai aspek seperti fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan interes yang berbeda. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Kompetensi kepribadian yaitu pelaksanaan tugas sebagai guru yang didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan kualitas generasi masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, guru harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku di masyarakat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan peserta didiknya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang

berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru.

Kompetensi sosial yaitu meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Guru di mata masyarakat dan peserta didik merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari.

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Sesuai dengan pendapat Finch dan Crunkilton di atas, bahwa sikap adalah bagian dari kompetensi, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sedangkan motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Dasar motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan manusia, yang menimbulkan dorongan atau tidak untuk berperilaku tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang kuat akan menimbulkan sikap yang baik dan akhirnya menghasilkan kompetensi yang baik juga.

Pasal 7 UU No14 Tahun 2005 dinyatakan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; dan seterusnya. Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan *standar kompetensi* sesuai bidang tugasnya, yang dapat diketahui melalui uji kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengupayakan kompetensi guru yang baik diperlukan adanya komitmen organisasi yang kuat.

Kompetensi sosial merupakan gambaran kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Hal ini berarti bahwa untuk mengupayakan kompetensi guru yang baik dapat juga dilakukan dengan adanya komunikasi (interpersonal) yang baik. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat ilmu serta ketrampilan mengajar guru di dalam menjalankan tugas profesionalnya sebagai seorang guru sehingga tujuan dari pendidikan bisa dicapai dengan baik.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji: (1) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi; (2) pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi; (3) pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kompetensi; (4) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kompetensi; dan (5) pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi.

METODE

Jenis penelitian ini disebut metode survei, yang termasuk kategori penelitian "explanatory atau confirmatory", yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD peserta PLPG PSG Rayon 102 Wilayah Sumatera Utara Tahun 2013 Gelombang ke 7 di SMP Negeri 11 Medan yang jumlahnya sebanyak 144 orang. Selanjutnya, penentuan sampel berdasarkan Nomogram Herry King sebesar 105 orang dengan cara *random sampling*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan angket pilihan berganda model skala Likert, setelah terlebih dahulu diujicobakan, namun khusus data uji kompetensi awal merupakan data dokumentasi. Pengujian hipotesis dengan analisis jalur setelah terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas dengan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji linieritas digunakan Analisis Variansi untuk tes linieritas regresi, dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi data yang akan disajikan pada bagian ini meliputi data variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi berprestasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Kompetensi (X_4). Data tersebut merupakan hasil kuantifikasi jawaban-jawaban responden atas angket yang disebarkan kepada guru-guru SD sebagai sampel penelitian. Jumlah angket yang disebarkan sebanyak 105 set sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Deskripsi data setiap variabel penelitian disajikan dalam rangkuman pada tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Penelitian

		X1	X2	X3	X4
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		97.8857	122.7714	94.3905	50.6262
Median		97.0000	122.0000	93.0000	50.0000
Mode		92.00 ^a	117.00	91.00	46.25
Std. Deviation		12.01627	8.64053	9.33510	5.13731
Variance		144.391	74.659	87.144	26.392
Range		66.00	43.00	42.00	24.25
Minimum		64.00	102.00	71.00	42.00
Maximum		130.00	145.00	113.00	66.25
Sum		10278.00	12891.00	9911.00	5315.75

Keterangan: X₁ = Komunikasi Interpersonal

X₂ = Motivasi Berprestasi

X₃ = Komitmen Organisasi

X₄ = Hasil Uji Kompetensi

Berdasarkan deskripsi data pada Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Skor komunikasi interpersonal tertinggi adalah 130, skor terendah 64, dan rerata sebesar 97.88 serta simpangan bakunya adalah 12.01. Sedangkan skor tertinggi ideal 150, skor terendah ideal 30, dan rerata skor ideal 90 serta simpangan baku ideal adalah 20. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal guru-guru SD peserta PLPG cenderung dalam kategori cukup.
- b. Skor motivasi berprestasi tertinggi adalah 145, skor terendah 102, dan rerata sebesar 122.77 serta simpangan bakunya adalah 8.64. Sedangkan skor tertinggi ideal 145, skor terendah ideal 29, dan rerata skor ideal 87 serta simpangan baku ideal adalah 19.33. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru-guru SD peserta PLPG cenderung dalam kategori tinggi.
- c. Skor komitmen organisasi tertinggi adalah 113, skor terendah 71, dan rerata sebesar 94.39 serta simpangan bakunya adalah 9.33. Sedangkan skor tertinggi ideal 120, skor terendah ideal 24, dan rerata skor ideal 72 serta simpangan

baku ideal adalah 16. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru-guru SD peserta PLPG cenderung dalam kategori cukup.

- d. Skor uji kompetensi awal tertinggi adalah 66.25, skor terendah 42, dan rerata sebesar 50.62 serta simpangan bakunya adalah 5.13. Sedangkan skor tertinggi ideal 100, skor terendah ideal 0, dan rerata skor ideal 50 serta simpangan baku ideal adalah 16.67. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kompetensi awal guru-guru SD peserta PLPG cenderung dalam kategori kurang.

Rangkuman perhitungan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* ditunjukkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rangkuman Perhitungan Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

		X1	X2	X3	X4
N		105	105	105	105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.8857	122.7714	94.3905	50.6262
	Std. Deviation	12.01627	8.64053	9.33510	5.13731
Most Extreme Differences	Absolute	.074	.067	.069	.119
	Positive	.048	.050	.069	.119
	Negative	-.074	-.067	-.054	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.759	.684	.708	1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.613	.737	.698	.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan rangkuman hasil perhitungan di atas ditunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > α , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran keseluruhan data tidak menyimpang dari distribusi normal, berarti

asumsi normalitas telah dipenuhi.

Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian Persamaan Regresi

No	Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F _h	Sig.	Status	F _h	Sig.	Status
1	X ₁ dengan X ₃	1.235	0.224	Linier	89.883	0.001	Signifikan
2	X ₂ dengan X ₃	1.458	0.098	Linier	46.875	0.001	Signifikan
3	X ₁ dengan X ₄	1.199	0.256	Linier	4.011	0.048	Signifikan
4	X ₂ dengan X ₄	0.989	0.497	Linier	20.993	0.001	Signifikan
5	X ₃ dengan X ₄	1.123	0.335	Linier	18.548	0.001	Signifikan

Pada Tabel 3 di atas ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas semua signifikansi nilai F_h > 0,05 dan untuk uji keberartian regresi semua signifikansi nilai F_h < 0,05 berarti bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel

endogenus adalah linier sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi.

Komputasi statistik koefisien korelasi dan koefisien jalur berikut pengujiananya diringkas pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Rangkuman Komputasi Statistik Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur

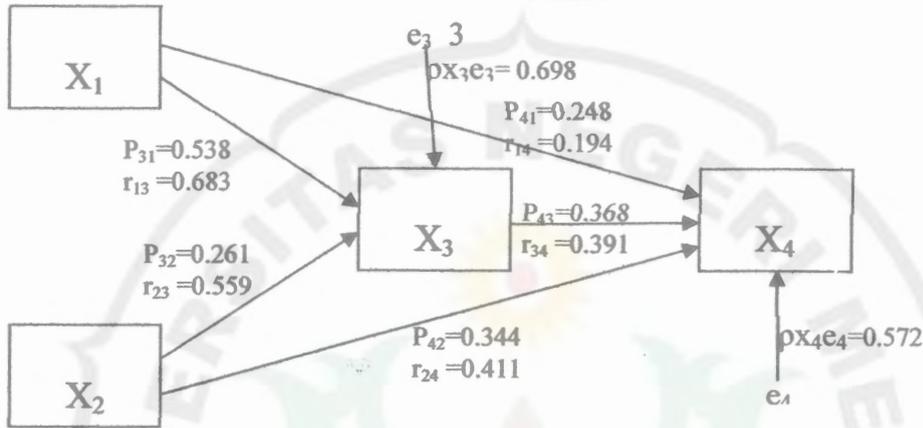
Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	t _{hitung}	signifikansi	Keterangan
1	r ₁₃ = 0.683	ρ_{31} = 0.538	6.475	0.000	Jalur Berarti
2	r ₂₃ = 0.559	ρ_{32} = 0.261	3.136	0.002	Jalur Berarti
3	r ₁₄ = 0.194	ρ_{41} = 0.248	2.001	0.048	Jalur Berarti
4	r ₂₄ = 0.411	ρ_{42} = 0.344	3.139	0.002	Jalur Berarti
5	r ₃₄ = 0.391	ρ_{43} = 0.368	2.955	0.004	Jalur Berarti

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa (1) komunikasi

interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (2) motivasi

berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi; (3) komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi; (4) motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi; dan (5) komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru-guru SD peserta PLPG.

Selanjutnya, berdasarkan harga-harga koefisien korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, dapat digambarkan diagram jalur yang merupakan *fixed model* atau *model teoretik* yang menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel penelitian yang menentukan kompetensi guru-guru SD peserta PLPG seperti pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Model Teoretik Variabel Penelitian

Uji Kesesuaian Model

Dalam kerangka analisis jalur, suatu model yang diusulkan dikatakan *fit* dengan data apabila matriks korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matriks korelasi estimasi (*reproduced correlation matrix*) atau korelasi yang diharapkan (*expected correlation matrix*). Untuk menguji kesesuaian model ini dengan menggunakan rumus:

$$Q = \frac{1 - R_m^2}{1 - M}$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)(1 - R_4^2)$$

Jika semua koefisien jalur signifikan, maka $M = R_m^2$ sehingga $Q = 1$. Jika $Q = 1$ mengindikasikan model *fit* sempurna.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, tidak ada koefisien jalur yang tidak signifikan, berarti $Q = 1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diusulkan *fit* sempurna (*the fit is perfect*) dengan data.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada Tabel 5 berikut ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X_3).

Tabel 5. Rangkuman Pengaruh Langsung Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X_3).

Variable	Direct Effect to	Total Effect
----------	------------------	--------------

X_1	X_3	0.289
X_2	X_3	0.068
Jumlah pengaruh yang melalui jalur		0.357
Jumlah pengaruh yang tidak melalui jalur		0.643

Berdasarkan data pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X_3) adalah 0.289. Dengan demikian, kekuatan Komunikasi Interpersonal (X_1) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Komitmen Organisasi (X_3) adalah 28.9 %.

Tabel 6. Rangkuman Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kompetensi (X_4)

Variabel	Pengaruh				Total Pengaruh	Non Jalur	
	Langsung terhadap X_4	Tidak langsung terhadap X_4 melalui				S	U
		X_1	X_2	X_3			
X_1	0.061	-	-	0.062	0.123	0.047	
X_2	0.118	-	-	0.071	0.188	0.047	
X_3	0.135	-	-	-	0.135	0.133	
Total					0.446	0.133 0.094	

Keterangan: S = Komponen Spurious (Non Jalur)
U = Komponen Unanalyzed

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa total pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kompetensi (X_4) adalah sebesar 0.446. Dengan demikian, kekuatan Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama menentukan perubahan-perubahan Kompetensi (X_4) adalah sebesar 0.446 atau 44.6 %, sedangkan sisanya dalam komponen Spurious adalah sebesar 0.133 dan komponen Unanalyzed adalah sebesar 0.094. Jadi total pengaruh langsung dan tidak langsung, Spurious, dan Unanalyzed yang diakibatkan Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan

Berdasarkan data pada Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Motivasi Berprestasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X_3) adalah 0.068. Dengan demikian, kekuatan Motivasi Berprestasi (X_2) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Komitmen Organisasi (X_3) adalah 6.8 %.

Pada Tabel 6 berikut ditunjukkan hasil rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kompetensi (X_4).

Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kompetensi (X_4) adalah sebesar $0.446 + 0.133 + 0.094 = 0.673$ atau 67.3 %, sedangkan pengaruh faktor lainnya di luar Komunikasi Interpersonal (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) adalah sebesar $1 - 0.673 = 0.327$ atau 32.7 % dengan koefisien jalur $\rho_{X_4e_4} = \sqrt{1 - 0.673} = 0.572$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi data dan pengujian hipotesis, dilakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian pertama menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur $\rho_{31} = 0.538$ dan

berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi sebesar 0.289. Jadi, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, yang mana 28.9 % perubahan-perubahan komitmen organisasi dapat ditentukan oleh komunikasi interpersonal.

- Temuan penelitian ini mendukung pendapat Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta pendapat Pertiwi (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi komitmen organisasi. Untuk menyampaikan maksud dan tujuan suatu pembelajaran, maka guru akan berusaha mengkomunikasikannya sebaik mungkin agar murid-muridnya dapat memahami. Dalam menumbuhkan komitmen organisasi, perlu menjalin komunikasi dua arah dalam organisasi tanpa memandang rendah lawan berkomunikasi.
2. Temuan penelitian kedua menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur $\rho_{32} = 0.261$ dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.068. Jadi, motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, yang mana 6.8 % perubahan-perubahan komitmen organisasi dapat ditentukan oleh motivasi berprestasi.

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Agung (2004) yang menemukan bahwa motivasi

berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian ini juga mendukung teori Kreitner dan Knicki (2007) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan faktor motivasi individu, serta Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquit, LePine, dan Wesson (2009) yang menjelaskan bahwa motivasi secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi.

3. Temuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi dengan koefisien jalur $\rho_{41} = 0.248$ dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap kompetensi sebesar 0.061. Jadi, komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi yang mana 6.1 % perubahan-perubahan kompetensi dapat ditentukan oleh komunikasi interpersonal. Hal ini sesuai dengan makna kompetensi sosial yang merupakan gambaran kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.
4. Temuan penelitian keempat menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi dengan koefisien jalur $\rho_{42} = 0.344$ dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kompetensi sebesar 0.118. Jadi, motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi yang mana 11.8 % perubahan-perubahan kompetensi dapat ditentukan oleh motivasi berprestasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat

Finch dan Crunkilton dalam Mulyasa (2008) yang menyatakan bahwa motivasi sesungguhnya tidak lain adalah sikap seseorang dalam bekerja di tempat kerja, seperti bersemangat, tekun, ulet, yang tidak dapat diamati di luar tempat kerja. Sedangkan sikap adalah bagian dari kompetensi, yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi.

5. Temuan penelitian kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi dengan koefisien jalur $\rho_{43} = 0.368$ dan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kompetensi sebesar 0.135. Jadi, komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi yang mana 13.5 % perubahan-perubahan kompetensi dapat ditentukan oleh komitmen organisasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan Pasal 7 UU No.14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; dan seterusnya. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang kuat maka akan meningkatkan kompetensi guru.

Dengan demikian, hasil penelitian melalui pengujian hipotesis yang menerima kelima hipotesis penelitian yang diajukan telah menemukan suatu temuan baru berupa *fixed model* atau *model teoretik* yang menggambarkan struktur hubungan kausal

antara variabel *komunikasi interpersonal*, *motivasi berprestasi*, *komitmen organisasi*, dan *kompetensi guru-guru SD peserta PLPG* sebagaimana diajukan pada Gambar 3 Model Teoretis Variabel Penelitian.

KESIMPULAN

1. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru-guru SD peserta PLPG.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru-guru SD peserta PLPG.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru-guru SD peserta PLPG.
4. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru-guru SD peserta PLPG.
5. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kompetensi guru-guru SD peserta PLPG.

IMPLIKASI

Sehubungan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru-guru SD peserta PLPG, maka:

1. Kepala sekolah dapat melakukan upaya yang dapat meningkatkan kompetensi guru secara efektif dan efisien sebagai berikut:
 - a. Membina dan membimbing guru tentang pentingnya kompetensi guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan.
 - b. Meningkatkan kompetensi guru melalui komunikasi interpersonal antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan pengawas, guru dengan siswa, dan

- guru dengan pemangku kepentingan lainnya.
- c. Memberi kesempatan kepada guru untuk menerapkan ide-ide inovatif dan menerapkannya melalui pelaksanaan penelitian tindakan kelas guna peningkatan kualitas pembelajaran dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.
 - d. Meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui pemberian penghargaan bagi guru yang berprestasi.
2. Guru dapat melakukan upaya yang dapat merealisasikan peningkatan kompetensi guru yang diharapkan secara efektif dan efisien sebagai berikut:
 - a. Mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; secara rutin dan terjadwal.
 - b. Melakukan kerjasama dengan kepala sekolah, guru, siswa, dan pihak pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi.
 3. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Hal ini berarti memperkaya khasanah manajemen pendidikan dimana untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan melalui upaya peningkatan komunikasi interpersonal, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi guru-guru SD.
- kependidikan lainnya menerima ajakan kepala sekolah untuk duduk bersama mengambil keputusan dan tindakan-tindakan, secara aktif dalam rapat kerja sekolah, atau diskusi informal antar kepala sekolah dengan guru, sesama guru, dan warga sekolah lainnya. Para guru tidak bersifat menunggu tetapi proaktif, serta mengembangkan sikap mau berbuat yang terbaik secara ikhlas dan benar sebelum orang lain berbuat demikian.
2. Kepala sekolah dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan sebagai berikut:
 - a. Peningkatan komunikasi interpersonal antara guru dengan warga sekolah dan pihak pemangku kepentingan lainnya guna meningkatkan komitmen organisasi guru.
 - b. Peningkatan motivasi berprestasi melalui kegiatan pemberian penghargaan dan insentif tambahan bagi guru yang berprestasi.
 - c. Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan upaya (a) memberi kesempatan dan bantuan dana kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas-tugas pembelajaran (b) memberi kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan bagi guru dengan memberi izin mengikuti pendidikan lanjutan, dan (c) memberikan perhatian yang simpatik terhadap masalah-masalah yang dihadapi guru, khususnya peningkatan karier atau kenaikan pangkat.

SARAN-SARAN

1. Sebagai upaya peningkatan komperensi guru, hendaknya para guru dan tenaga

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari. Untuk penelitian lebih lanjut, maka diperlukan penelitian kompetensi guru dengan melibatkan variabel lain yang terkait dalam rangka meningkatkan kompetensi guru.

RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, AA., 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alo Liliweri, 1994. *Perspektif Teoritis Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.pp. 27-31
- Agung Siswo Hascaryo, 2004. Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: di PT Apac Inti Corpora, Tbk). *Tesis*. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Cooper, A.H. dan C. Viswesvaran, 2005. "The Construct of Work Commitment: Testing an Integrative Frame Work", *Psychological Bulletin*, 13: 241-259.
- Gibson, James L.; John M. Ivancevich., dan James H. Donelly Jr., 1996.*Organisasi*. Terjemahan Ardiani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Joseph M.Putti, Harold Koontz, and Heinz Wehrich, 1998. *Essentials of management, An Asian Perspective*.Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia, 2011, PGRI: *Baru 60 Persen Guru Berkualitas Baik*, SIB tanggal 26 November 2011, halaman 1, kolom 1 – 3
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2007. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, dan Margaret A. Neale, 2002. *Organizational Behavior: A Management Challenge*. New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Minner, John B., 1992. *Industrial Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Mulyasa, Enco., 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, Rizki Wahyu Putri, 2011. Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasional melalui Stres Kerja (Studi pada Karyawan PT. Rodasakti Suryaraya Malang). *Skripsi*. Universitas Negeri Malang.
- Richard D. Grant, 1996.*Interpersonal Communication* New York: McGraw Hill Book Company, Inc.
- Robbins, Stephen P and Timothy, A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.,
- Robert E. Franken, 1992. *Human Motivation*. California-Books: Cole Publishing, Co.
- Sara Bubb dan Peter Early, 2007.*Leading and Managing Continuing Professional Development*. London: A Sage Publication Company.

- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit C.V. Andi Offset.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter, 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Sudarwan Danim, 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru. Materi Pendidikan dan Latihan Profesi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Udin Syaefudin Saud, 2009. *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: ALFABETA.
- Walker, James W., 1992. *Human Resources Strategy*. Singapore: McGraw-Hill, Inc