

## PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DALAM WILAYAH KOTA JUANG KABUPATEN BIREUEN

Rukayah Ayu<sup>1\*)</sup>

<sup>1</sup>Guru Pendidikan Agama Islam di SD Kota Juang Kabupaten Bireuen- Aceh

\*) email: [rukayah\\_ayu@gmail.com](mailto:rukayah_ayu@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to dig further and provide empirical information to find out a). the effect of teacher work motivation on teacher performance, b). the influence of teacher work discipline on teacher performance, c). the effect of teacher work communication on teacher performance and d). the simultaneous influence of teacher work motivation, teacher work discipline and teacher work communication on the performance of elementary school teachers in Juang City, Bireuen Regency. The research was conducted in the District of Kota Juang, Bireuen Regency with the object of research being elementary school teachers. The research instrument used a measurable questionnaire based on the content validity test and the instrument reliability test. The analytical method used is quantitative verification with a path analysis model approach. The results obtained that; 1) there is an effect of teacher work motivation on performance, amounting to 50.17%. 2). There is an influence of work discipline aspects on teacher performance by 38.68%. 3). There is an influence of communication factors on teacher performance, which is equal to 55.95%, and 4). Simultaneously the factors of work motivation, work discipline and communication have a significant effect on teacher performance, with a contribution of 78.1%. While the rest (residual value) the role of variables that are not examined is 21.1%.*

**Keywords:** *work motivation, work discipline, communication, teacher performance*

### 1. Pendahuluan

Salah satu peranan penting yang ada dalam komponen-komponen pendidikan tersebut ada pada guru, karena guru adalah ujung tombak dari proses belajar di sekolah. Posisi guru yang strategis akan memberi kontribusi langsung terhadap kualitas belajar siswa.

Guru sebagai tonggak pendidikan yang paling utama harus berupaya meningkatkan kinerja kearah yang lebih baik, mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin besar. Selain itu perlunya pendampingan dan arahan pemerintah secara konsisten untuk peningkatan kualitas guru.

Beberapa factor menurut ahli berkontribusi dalam membentuk kinerja guru, seperti faktor dalam diri

guru itu sendiri, yakni motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki dan dilakukan guru. Juga factor eksternal, seperti komunikasi yang terjadi dalam instansi sekolah yang membuat guru bisa berbagi pengalaman dan pengetahuan serta diskusi dalam pengembangan diri dan sekolah.

Motivasi kerja guru sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika memiliki motivasi yang tinggi, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat.

Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan

dengan bekerja keras, mandiri, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin dan dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu setiap orang yang memasuki organisasi, secara *implisit* membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga dalam organisasi selalu terdapat dua pola kepentingan, kepentingan individu dan organisasi.

Seorang guru sebagai sumber daya yang berperan penting di sekolah dituntut harus melaksanakan tugas dan kewajibannya, berpengetahuan luas, dan mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercermin dari prestasi hasil belajar peserta didiknya dalam rangka meningkatkan kualitas dan tujuan pendidikan.

Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh guru mengidentifikasi bahwa kinerja mengajarnya perlu mendapatkan perbaikan, perhatian dan harus dilakukan pembinaan lagi.

Selain itu, kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, tanpa ada kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya orang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang mempunyai disiplin yang tinggi. Begitu juga halnya dengan lembaga pendidikan. Dimana guru dituntut untuk bisa disiplin dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai mendidik, mengajar dan melatih.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru komunikasi kerja guru. Komunikasi dalam suatu organisasi menjadi satu sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja baik antar bagian maupun dalam organisasi. Hal tersebut akan menimbulkan sinergi yang berkesinambungan.

Jadi komunikasi dalam suatu organisasi selain ikut andil dalam membangun iklim organisasi juga ikut membangun budaya organisasi. Jika hal tersebut dipahami oleh anggota dalam suatu organisasi maka perbedaan-perbedaan yang menghalangi atau ketidakpengertian antara anggota bisa diperkecil sehingga konflik-konflik bisa direda, (Masmuh, 2013:5).

Atas dasar itu, maka komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan dalam organisasi. (Masmuh, 2013:5)

James A.F. Stoner (2005:8) menyebutkan bahwa komunikasi adalah proses di mana seseorang berusaha memberikan pengertian dengan cara memindahkan pesan. Sehingga secara garis besar komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan, pikiran, perasaan, keahlian dari komunikator kepada komunikan untuk mempengaruhi pikiran komunikan dan mendapatkan tanggapan balik sebagai feedback bagi komunikator. Sehingga komunikator dapat mengukur berhasil atau tidaknya pesan yang di sampaikan kepada komunikan.

Hal yang menjadi ketertarikan peneliti mencoba menganalisis masalah kinerja guru dari aspek motivasi dan disiplin guru serta adanya komunikasi di sekolah, antara lain masih terdapat masalah serius kaitannya dengan kinerja guru kelas SD di wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen..

Hal ini terlihat masih kurangnya motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen dalam menggali metode belajar sehingga berdampak pada kinerja mengajar guru. Masih kurang mampunya guru untuk dapat menyelesaikan kewajiban administrasinya seperti mengisi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus tepat waktu.

Juga pengamatan peneliti, komunikasi yang terjadi antara kepala sekolah dan guru masih kurang intensif, apakah karena tidak adanya ruang atau keterbukaan dalam melakukan komunikasi, khususnya antara guru dengan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah.

## 2. Landasan Teoritis

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya gerak yang berasal dari dalam diri seseorang yang terjadi karena adanya suatu kebutuhan yang diharapkan. Menurut Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2010:72) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri.

Apabila hirerarki kebutuhan manusia tersebut terpenuhi, maka akan muncul motivasi dalam

melakukan atau meningkatkan kinerja. Namun apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan muncul atau menunjukkan perilaku kekecewaan (penurunan kinerja). Adapun bagi seorang guru, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika salah satu fungsi mengalami peningkatan atau penurunan maka fungsi lainnya akan berubah.

Dalam penelitian ini, konsep yang peneliti pakai

dari sumber Setiawan (2018:114) yang menyebutkan Motivasi adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan timbulnya kesiapan untuk memulai serangkaian tingkah. Dengan indikator motivasi secara internal dan eksternal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas pegawainya.

Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan lembaga pendidikan dan guru. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:193) menyatakan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja.

Dalam penelitian ini peneliti menutif konsep Hasibuan (2013:190) bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan indikatornya; Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan, dan Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal penting dalam menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain.

Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan sebagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005). Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama pegawai agar tercapainya kinerja yang maksimal. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat dapat membangun komitmen pegawai yang lebih baik.

Dalam hal ini atasan sudah seharusnya menjalankan apa yang harusnya dilakukan terutama menjalankan kepentingan bagi para pegawainya. Dengan memberikan perhatian dan pengawasan yang lebih agar dapat mengetahui apa-apa saja yang menjadi kurangnya dalam organisasi atau organisasi tersebut. Dengan lebih meningkatkan hubungan yang lebih baik di dalam ataupun di luar pekerjaan. Komunikasi yang baik maka dampak yang timbul akan lebih baik kedepannya, namun komunikasi yang harus ditingkatkan tidak hanya untuk bagi pegawai terutama bagi atasan yang harus lebih meningkatkan komunikasi yang baik.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil konsep Flippo dalam Mangkunegara (2011:145) menyatakan “Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpetasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis”. Dengan indikator: Kemudahan memperoleh informasi, Kualitas media dan Muatan Informasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Motivasi merupakan suatu dorongan atau daya gerak yang berasal dari dalam diri seseorang yang terjadi karena adanya suatu kebutuhan yang diharapkan. Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri. Apabila hirerarki kebutuhan manusia tersebut terpenuhi, maka akan muncul motivasi dalam melakukan atau meningkatkan kinerja. Namun apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan muncul atau menunjukkan perilaku kekecewaan (penurunan kinerja). Adapun bagi seorang guru, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika salah satu fungsi mengalami peningkatan atau penurunan maka fungsi lainnya akan berubah.

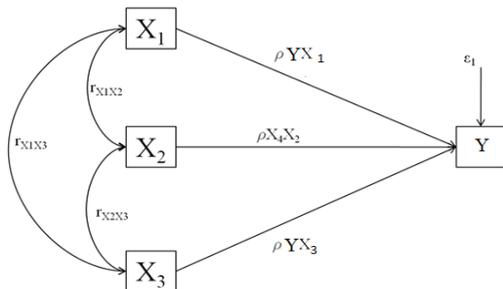
Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan lembaga pendidikan dan guru. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat guru sadar dan

bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja.

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

Merujuk pada Everett M. Rogers (1998: 20) Keterkaitan antara komunikasi dan kinerja pegawai di jelaskan oleh Devito dalam Effendy (2003:59), yaitu, Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, stsu diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = Motivasi guru

X2 = Disiplin kerja guru

X3 = Komunikasi

$\epsilon$  = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap Kinerja guru.
- Terdapat pengaruh kedisiplinaa kerja guru terhadap Kinerja guru.
- Terdapat pengaruh komunikasi terhadap Kinerja guru.
- Terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kedisiplina guru dan komunikasi terhadap Kinerja guru.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Metode Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian berupa asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan sumber data berdasarkan persepsi dan penilaian responden (guru) terhadap variable yang diukur menggunakan instrument angket.

#### Metode Analisa Data

Metode analisis dilakukan secara statistic inferensial dengan model struktural dengan pendekatan analisis jalur. Dimana menurut Pedhazur (1982) dalam Marwan Hamid, dkk (2019), bahwa tujuan analisis jalur adalah apakah model yang diusulkan cocok atau tidak dengan data, yaitu dengan cara membandingkan matriks korelasi teoritis dengan matriks korelasi empiris. Jika kedua matriks relatif sama, maka model dikatakan "cocok" atau fit.

#### Variabel Penelitian

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel eksogen yakni motivasi guru, disiplin guru dan komunikasi. Sedangkan variabel endogen yakni kinerja guru.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian dilakukan langsung menyebar angket kepada 105 sampel guru SD di wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen, sehingga dapat dideskripsikan penilaian responden ini sebagai berikut:

- Variabel motivasi kerja guru menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 72,15 % hal ini masuk kategori baik. walaupun masih harus dioptimalkan lagi.
- Variabel disiplin kerja guru menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 70,23%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

3. Variabel komunikasi yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 71,77 %, hal ini dianggap baik.

### Hasil Path Analysis

#### a. Uji Model Struktural

Dengan menggunakan analisis jalur, pengolahan data menggunakan software SPSS, diperoleh hasil (tabel 1) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Model Jalur

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2230.058	3	743.353	71.008	.000 <sup>a</sup>
Residual	626.584	101	6.143		
Total	2856.642	104			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, Disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 71,008 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 105 orang ( $N=105$ ) pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2.19. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 2. Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik.

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel motivasi, disiplin dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

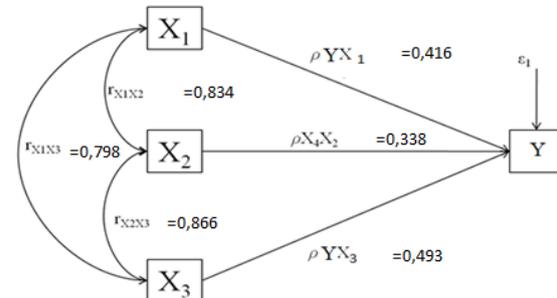
Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Motivasi	.416	6.053	.000
Disiplin	.338	4.270	.001
Komunikasi	.493	7.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### b. Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS,

maka Model struktural yang menghubungkan variabel motivasi, disiplin guru dan komunikasi antar personal guru terhadap Kinerja guru dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

#### 1. Besar Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,416$ ). Dengan menghitung determinasinya, sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,416)^2 \times 100\% = 17,30\%$ .

#### 2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain yakni disiplin kerja dan komunikasi, sehingga di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) melalui disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah  $= (0,416)(0,834)(0,338) \times 100\% = 15,8\%$
- Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) melalui komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah  $= (0,416)(0,798)(0,493) \times 100\% = 17,07\%$

#### 3. Pengaruh Total Motivasi

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), melalui variabel disiplin kerja dan komunikasi, yakni:  $17,30\% + 15,8\% + 17,07\%$ , diperoleh sebesar 50,17%.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

#### 1. Besar Pengaruh langsung

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,338$ ), Sehingga

besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,338)^2 \times 100\% = 11,42\%$ .

### 2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lain (motivasi dan komunikasi) di hitung sebagai berikut:

- Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) melalui motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ), adalah  $= (0,338)(0,866)(0,416) \times 100\% = 13,97\%$
- Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) melalui komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah  $= (0,338)(0,798)(0,493) \times 100\% = 13,29\%$

### 3. Pengaruh Total Disiplin Kerja

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), melalui motivasi kerja dan komunikasi, yakni:  $11,42\% + 13,97\% + 13,29\%$  , diperoleh sebesar  $38,68\%$ .

## Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru

### 1. Besar Pengaruh langsung

Besarnya pengaruh langsung komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_3} = 0,493$ ), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,493)^2 \times 100\% = 24,30\%$ .

### 2. Besar Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tidak langsung komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lainnya yakni:

- Pengaruh komunikasi ( $X_3$ ) melalui motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), adalah  $= (0,493)(0,866)(0,416) \times 100\% = 17,76\%$
- Pengaruh komunikasi melalui disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $= (0,493)(0,834)(0,338) \times 100\% = 13,89\%$

### 3. Pengaruh Total Komunikasi

Berdasarkan hal diatas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi terhadap kinerja gguru ( $Y$ ), melalui dukungan motivasi kerja dan disiplin kerja guru, yakni:  $24,30\% + 17,76\% + 13,89\%$  , diperoleh sebesar  $55,95\%$ .

## Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja guru

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah :  $Y = 0,416 X_1 + 0,338 X_2 + 0,493 X_3$

Dimana :  $Y$  = Kinerja,  $X_1$  = Motivasi Kerja  
 $X_2$  = Disiplin Kerja  
 $X_3$  = Komunikasi

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur motivasi kerja guru ( $X_1$ ) bernilai positif (0,416) artinya apabila adanya dukungan motivasi kerja guru dalam bekerja dengan sekitar 10 persen akan dapat mendukung kinerja guru dalam bekerja pada Sekolah Dasar Negeri dalam Wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen sebesar 4,16% lebih meningkat secara rata-rata.

Untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) juga bernilai positif (0,338) artinya dengan adanya peningkatan disiplin kerja semua guru dalam bekerja maka para guru akan lebih tinggi kinerjanya. Dengan rata-rata peningkatan disiplin kerja naik 10% akan dengan sendirinya akan terjadi peningkatan kinerja guru rata-rata 3,38%.

Untuk variabel komunikasi ( $X_3$ ) yang terjalin sesama guru dan pimpinan bernilai positif (0,493) artinya apabila komunikasi sesama para guru meningkat 10%, berdampak pada peningkatan kinerja rata-rata sebesar 4,93%.

Untuk meninjau keeratan hubungan antar variabel yang terbuti berpengaruh dan besarnya kontribusi semua variabel eksogen (motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi) tersebut terhadap kinerja guru, secara statistik dibuktikan dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi dalam model regresi.

Hasil penelitian ini juga menghitung koefisien korelasi ( $R$ ) tinggi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	.884	.781	.774

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, menjelaskan bahwa kontribusi ketiga faktor yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi guru memberi andil sebesar 78,1% terhadap kinerja guru.

## 5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa temuan hasil penelitian, yakni :

- a. Terbukti secara statistik bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja maupun tidak langsung melalui variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja yakni sebesar 50,17%.
- b. Terbukti secara statistik bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

- Besarnya pengaruh disiplin kerja guru, baik langsung maupun melalui aspek motivasi kerja dan komunikasi, terhadap kinerja sebesar 38,68%
- c. Terbukti secara statistik bahwa faktor komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh komunikasi kerja terhadap Kinerja guru, melalui dukungan motivasi kerja dan disiplin kerja, yakni sebesar 55,95%
- d. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru, dibuktikan melalui model fit jalur berikut:  $Y = 0,416 X_1 + 0,338 X_2 + 0,493 X_3$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur motivasi kerja guru ( $X_1$ ) dapat mendukung kinerja guru. Disiplin kerja ( $X_2$ ) juga bernilai positif, artinya dengan adanya disiplin kerja guru yang diterapkan maka kinerja guru akan naik. Komunikasi yang terjalin sesama guru dan pimpinan ( $X_3$ ) bernilai positif, artinya apabila komunikasi berjalan harmonis dan sesuai dengan aturan akan meningkatkan kinerja guru.
- e. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 78,1%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 21,1%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru Sekolah Dasar Negeri dalam Wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, sarana dan prasarana dan lingkungan kerja.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Effendy dan Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marwan Hamid. dkk. 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Sefa Bumi Persada. Medan.
- Masmuh. Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. UMM Press, Malang.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. S.P. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rogers, Everett M. 1986. *Communication Technology: The New Media in Society*. London, The Free Press.
- Setiawan, Anggito, Albi. Johan. 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak. Sukabumi Jawa Barat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 2005, *Manajemen*, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Grasindo, Jakarta.

#### DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.