



## **Pengaruh Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

**Eri Khoiriyah<sup>1\*</sup>, Ismiyati**

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

DOI: 10.15294/baej.v3i2.62306

### **Info Artikel**

#### *Sejarah Artikel:*

Diterima, 4 Juli 2022  
Disetujui, 7 Agustus 2022  
Dipublikasikan, 31 Agustus 2022

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Populasi sebanyak 74 guru pada SMK Negeri 2 Temanggung. Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain kausalitas. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 56,6%, (2) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung. Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja sebesar 12,46%, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 1%, motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 16,32%, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 12,67%.

### **Keywords:**

*Communication internal, job satisfaction, motivation, and work environment and teacher's performance*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of internal communication, job satisfaction, motivation, and work environment on teacher performance. The population is 74 teachers at SMK Negeri 2 Temanggung. This quantitative study uses a causality design. Sampling technique using saturated samples. Data were collected by questionnaire. Data were analyzed using descriptive percentage analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that (1) simultaneously internal communication, job satisfaction, motivation, and work environment had an effect on performance by 56.6%, (2) partially there was a positive and significant influence on internal communication, job satisfaction, motivation and work environment on teacher performance at SMK Negeri 2 Temanggung. Internal communication affects performance by 12.46%, job satisfaction affects performance by 1%, motivation affects performance by 16.32%, and work environment affects performance by 12.67%.*

## PENDAHULUAN

Guru adalah tenaga pendidik yang profesional. Guru sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan diharapkan mampu menjadi fasilitator, motivator, dan dinamisator dalam proses belajar siswa. Novitasari dan Wahyudin (2012) menjelaskan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru. Oleh karena itu, guru harus memiliki kinerja yang bagus.

Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja guru digunakan untuk menilai kualitas pendidikan yang ada di sekolah dan kualitas belajar peserta didik. Ketika dalam suatu pendidikan tujuannya belum tercapai maka guru dianggap kurang dalam melaksanakan peran secara penuh untuk menghasilkan output yang berkualitas.

Kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah (Riva'i sebagaimana dirujuk Utama & Setiyani, 2014). Kinerja guru dapat dilihat melalui rasa tanggungjawabnya, amanah, dan profesi yang diembannya. Selain itu guru yang loyal terhadap kinerjanya juga akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk dapat mempersiapkan segala perlengkapan pembelajaran sebelum akan melaksanakan proses pembelajaran. Kinerja guru mempunyai kriteria tertentu dalam penilaian yaitu dapat diukur berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan

Kompetensi guru dikembangkan secara utuh menjadi 4 kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Pada kenyataan yang ada dilapangan tidak semua kinerja guru tinggi, masih ada yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini menjadi tugas seluruh warga sekolah untuk membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kepala sekolah harus dapat menciptakan hubungan yang baik dan komunikasi internal yang baik agar tujuan sekolah dapat dikomunikasikan dengan mudah ke seluruh anggota, selain itu memberikan motivasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif agar dapat mendukung guru dalam terpenuhinya kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja guru itu sendiri.

Menurut Hersey, Blanchard, Johnson (Wibowo, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam bentuk satelit model. Satelit model meliputi faktor-faktor seperti pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, sumber daya manusia, dan struktur. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: Personal factors (tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu, leadership factor (kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader), team factors (kualitas dukungan yang diberikan rekan sekerja), system factors (adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi), contextual/situasional factors (ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal).

Komunikasi internal merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, komunikasi merupakan hal yang

penting untuk dilakukan, hal ini karena seluruh waktu digunakan untuk berkomunikasi agar tujuan kerjasama dalam sebuah organisasi dapat tercapai. Effendy (2011) menyatakan bahwa ada tiga komunikasi internal yang sering dilakukan yaitu: komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Didalam mencapai tujuan organisasi secara optimal maka ketiga alur komunikasi itu harus berjalan dengan lancar. Berkomunikasi bagi seorang guru adalah suatu keharusan karena guru adalah bagian dari agen perubahan. Menurut Sedarmayanti (2009) bahwa salah satu aspek yaitu komunikasi dapat dijadikan ukuran dalam pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Selain komunikasi, kinerja guru dapat juga diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner sebagaimana dirujuk Wibowo, 2016). Kepuasan terhadap kinerja guru dapat berdampak pada prestasi kerjanya, disiplin dalam mengajar dan menyelesaikan perangkat pembelajaran, dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya terhadap pendidikan. Kinerja guru yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja suatu guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar di sekolah.

Ada beberapa faktor penentu dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi, gaji dan upah. Adapun Gibson et al., menyatakan "*Job Satisfaction is refers to the positive or negative aspect of an individual's attitude toward his job or some feature of the job*" (Usman, 2009). Maksudnya adalah kepuasan kerja seseorang tergantung pada sikap individu terhadap pekerjaannya. Jika individu bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika ia bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan ketidakpuasan terhadap

pekerjaannya. Kepuasan kerja tergantung bagaimana kita menyikapi pekerjaan kita. Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa Kepuasan menyebabkan kinerja atau kinerja menyebabkan kepuasan.

Guna tercapainya kinerja guru yang maksimal, diperlukan faktor yang mendorong setiap individu yang disebut dengan motivasi. Seseorang memerlukan dorongan untuk dapat melaksanakan kerjanya. Dalam bekerja seseorang ingin mendapatkan motivasi dari pimpinan dan rekan kerjanya agar dalam melaksanakan kerjanya seseorang dapat melakukan dengan baik. Robbins (2009) motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Setiap individu perlu memahami perilaku rekan-rekan kerjanya agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi di sekolah.

Motivasi adalah suatu hal yang penting untuk setiap individu dalam meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan. Kinerja akan meningkat secara langsung didukung melalui motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2009).

Selain motivasi dalam peningkatan kualitas kinerja, lingkungan kerja juga diduga mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan kinerja. Sofyandi (2013) menyatakan bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja organisasi, baik yang berupa faktor internal maupun faktor eksternal organisasi. Faktor lingkungan internal merupakan faktor-faktor dari dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi (*controllable factors*), sedangkan faktor lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar organ-

isasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factors*).

Bagi suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk membuat lingkungan organisasi itu menjadi suatu lingkungan yang nyaman agar karyawan produktif dalam melaksanakan pekerjaan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Komunikasi internal dapat mendukung kinerja seseorang, karena komunikasi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Menurut Ruliana (2016) dalam sebuah organisasi semakin terjalin komunikasi yang sehat, terbuka, dan timbal balik akan membuat para karyawan merasa diperlakukan sebagai manusia yang berharga, dan ini akan berimplikasi terhadap kinerja dan produktivitas kerja pada dirinya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat tidak memuaskan karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

**Tabel 1.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1636,845	4	409,211	24,811	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	1138,034	69	16,493		
	Total	2774,878	73			

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 1, diperoleh F hitung sebesar 24,811 dengan signifikansi 0,000, sehingga  $H_1$  yang menyatakan ada pengaruh secara simultan komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi, dan

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif kausalitas Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 2 Temanggung sejumlah 74 guru dan menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan analisis deskriptif persentase.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung. Hasil uji signifikansi simultan (uji F) dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung, diterima.

Uji t dilakukan untuk mengukur secara parsial variabel bebas. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 2 berikut .

**Tabel 2.** Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	33,668	5,662		5,946	,000
	Komunikasi Internal	,524	,167	,322	3,134	,003
	Kepuasan Kerja	,127	,152	,084	,836	,406
	Motivasi	,305	,083	,301	3,671	,000
	Linkungan Kerja	,583	,184	,309	3,169	,002

Sumber: Data diolah

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai t sebesar 3,134 dengan signifikansi 0,003. Artinya hipotesis diterima, yaitu komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung. Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung. Berdasarkan tabel 2 pada model nilai t sebesar 0,836 dengan signifikansi 0,406. Artinya hipotesis ditolak dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung.

Hipotesis alternatif keempat menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel 2 pada model nilai t sebesar 3,671 dengan signifikansi 0,000. Artinya hipotesis diterima dan dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

SMK Negeri 2 Temanggung. Hipotesis kelima menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan tabel 2 pada model nilai t sebesar 3,169 dengan signifikansi 0,02. Artinya hipotesis diterima dan dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi berganda yang diperoleh koefisien konstanta sebesar 33,668; koefisien variabel komunikasi internal sebesar

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi berganda yang diperoleh koefisien konstanta sebesar 33,668; koefisien variabel komunikasi internal sebesar 0,524; koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,127; koefisien variabel motivasi sebesar 0,305; koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,583. Jadi, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 33,668 + 0,524X_1 + 0,127X_2 + 0,305X_3 + 0,583X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa Konstanta ( $\alpha$ ) = 33,668, artinya jika persepsi komunikasi internal ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) bernilai 0, maka kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 33,668. Koefisien regresi variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) = 0,524, artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi internal mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,524. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara komunikasi internal dengan kinerja, semakin komunikasi internal maka kinerja akan semakin tinggi. Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_2$ ) = 0,127, artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,127.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja semakin tinggi. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_3$ ) = 0,305, artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,305. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi maka kinerja akan semakin tinggi. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) = 0,583, artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,583. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja akan semakin tinggi.

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) pada dasarnya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai yang dijadikan acuan adalah nilai dari *Adjusted R<sup>2</sup>*. Hasil uji koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 3 berikut

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 <sup>a</sup>	,590	,566	4,061

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,566 atau sebesar 56,6%. Hal ini berarti 56,6% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal,

kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Uji determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan

untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen (komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja) terhadap variabel

dependen (kinerja guru). Hasil uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig	Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partia 1	Part
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	33,668	5,662		5,946	,000			
Komunikasi Internal	,524	,167	,322	3,134	,003	,631	,353	,242
1								
Kepuasan Kerja	,127	,152	,084	,836	,406	,519	,100	,064
Motivasi	,305	,083	,301	3,671	,000	,508	,404	,283
Lingkungan Kerja	,583	,184	,309	3,169	,002	,617	,356	,244

Sumber: Data diolah

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) pada tabel 4 maka kontribusi variabel komunikasi internal terhadap kinerja sebesar  $(0,353)^2 \times 100\% = 12,46\%$ . Kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar  $(0,100)^2 \times 100\% = 1\%$ . Kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar  $(0,404)^2 \times 100\% = 16,32\%$ . Kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar  $(0,356)^2 \times 100\% = 12,67\%$ . Hasil perhitungan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung baik secara simultan maupun secara parsial. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung.

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian dengan tujuan agar data yang diperoleh di lapangan dari variabel komunikasi internal, kepuasan

kerja, motivasi dan lingkungan kerja lebih mudah dipahami. Variabel komunikasi internal dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator. Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel komunikasi internal dari masing-masing indikator, indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada atasan memiliki persentase rata-rata sebesar 82,43%, sehingga dapat disimpulkan indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada atasan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada bawahan memiliki persentase rata-rata sebesar 82,09%, sehingga dapat disimpulkan indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada bawahan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada sesama rekan kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 84,21%, sehingga dapat disimpulkan indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran

kepada bawahan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada sesama rekan kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 84,21%, sehingga dapat disimpulkan indikator penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada sesama rekan kerja termasuk dalam kategori sangat baik.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 3 indikator. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif untuk indikator faktor individual memiliki persentase rata-rata sebesar 81,93%, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor individual termasuk dalam kategori sangat puas, indikator faktor sosial memiliki persentase rata-rata sebesar 82,85%, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor sosial termasuk dalam kategori sangat puas, indikator faktor utama dalam pekerjaan memiliki persentase rata-rata sebesar 84,80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor utama dalam pekerjaan termasuk dalam kategori sangat puas. Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur menggunakan 4 indikator.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif untuk indikator tanggung jawab melakukan kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 83,28%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab melakukan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, indikator prestasi yang dicapainya memiliki persentase rata-rata sebesar 61,74%, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi yang dicapainya termasuk dalam kategori rendah, indikator pengembangan diri memiliki persentase rata-rata sebesar 74,58%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri termasuk dalam kategori tinggi. Indikator pengembangan diri memiliki persentase rata-rata sebesar 74,58%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri termasuk dalam

kategori tinggi. Indikator kemandirian dalam bertindak memiliki persentase rata-rata sebesar 79,90%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan 2 indikator. Indikator fasilitas kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 76,35%, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja termasuk dalam kategori baik. Indikator hubungan kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 78,89%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja dalam kategori baik.

Berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung, sehingga  $H_1$  diterima.

Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti  $< 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) diperoleh hasil bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12,46%. Artinya bahwa variabel komunikasi internal secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru SMK. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2016) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,821% atau 82,1% dengan signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase mengenai penyampaian ide/gagasan, kritik dan saran kepada bawahan bahwa rata-rata deskriptif masuk kriteria sangat baik yaitu dengan persentase sebesar

82,09%. Persentase skor tersebut menunjukkan indikator dari variabel komunikasi internal terendah ditunjukkan dengan item pernyataan nomor 4 “saya memberikan informasi kepada tata usaha untuk menyiapkan perlengkapan pembelajaran diawal tahun ajaran baru”, dengan jumlah skor 214. Hal ini menunjukkan bahwa bapak/ibu guru tidak pernah memberikan informasi kepada tata usaha terkait untuk menyiapkan perlengkapan pembelajaran. Komunikasi yang terjalin antara guru dengan staf tata usaha masih kurang berjalan dengan baik, hal ini guru hanya sebatas tegur sapa dengan staf tata usaha, guru kurang berperan dalam memberikan saran maupun informasi terkait perlengkapan yang dibutuhkan dalam pembelajaran kepada staf tata usaha.

Berdasarkan hasil wawancara menyatakan sudah diterapkan untuk pemberian kritik dan saran, namun masih belum sepenuhnya terlaksana, selain itu masih terjadi miskomunikasi karena penyampaian informasi terkadang pada saat rapat, namun lebih sering dilakukan melalui *whatsapp*. Hal ini belum menyatakan bahwa komunikasi di SMK Negeri 2 Temanggung belum berjalan baik, masih ada beberapa kendala-kendala yang perlu diperbaiki. Interaksi antara guru dengan staf tata usaha hanya terjadi ketika guru melakukan presensi dan ketika akan mengurus suatu dokumen, serta kurang rasa solidaritas guru dengan staf tata usaha merupakan masalah yang mengakibatkan komunikasi internal belum terealisasi dengan baik.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,406 yang berarti  $> 0,05$  sehingga  $H_3$  diterima. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja sebesar 1%. Artinya bahwa kepuasan secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja SMK. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruscahyono (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0,072 atau 7,2% dan signifikansi 0,542. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiasih (2012) hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,055.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan indikator faktor individual merupakan indikator terendah dengan presentase sebesar 81,93%, dengan item pernyataan yang memiliki indeks terendah pernyataan nomor 16 butir yang berbunyi “Saya puas karena fasilitas kerja yang disediakan mendukung dalam meningkatkan pekerjaan (kegiatan belajar mengajar), dengan jumlah skor sebesar 232. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh pihak sekolah masih belum mendukung pekerjaan guru. Ketika fasilitas yang digunakan dalam kegiatan yang mendukung kinerja guru (belajar mengajar) belum lengkap maka guru tidak dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan observasi lapangan fasilitas ruangan yang disediakan sudah sesuai dengan data yang diterima, namun pada kenyataannya fasilitas pendukung kegiatan pembelajaran masih kurang memadai dalam mendukung kegiatan belajar mengajar. Karena pada setiap kelas yang ada di SMK Negeri 2 Temanggung belum semua kelas terpenuhi fasilitasnya, masih ada kelas 2 kelas yang belum ada LCDnya dan ada 3 kelas yang LCDnya dalam keadaan rusak. Hal ini akan menghambat

pembelajaran ketika guru harus menjelaskan menggunakan LCD.

Selain itu, jumlah komputer yang ada di laboratorium belum dapat memenuhi untuk dipakai oleh satu kelas ketika pelajaran, hal ini dikarenakan jumlah komputer tidak sesuai dengan jumlah siswa satu kelas, bahkan dalam satu laboratorium juga ada komputer yang sedang dalam keadaan rusak. Hal ini menghambat kegiatan belajar mengajar karena ketika pelajaran praktik atau mencari sumber belajar dari internet menggunakan komputer para siswa harus bergantian karena satu komputer dapat digunakan 2 atau 3 siswa. Kepuasan kerja tidak berpengaruh hal ini terjadi dikarenakan kurangnya fasilitas dalam mendukung pekerjaan guru dalam melaksanakan pembelajaran dikelas, sehingga guru belum dapat melakukan pekerjaannya dalam mengajar secara maksimal, sehingga guru kurang puas.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti  $< 0,05$  sehingga  $H_4$  diterima. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 12,67%. Artinya bahwa motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sukendar (2013) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimasi sebesar 0,478 dengan nilai signifikansi 0,022. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Prasetyo dan Oktarina (2017) bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru administrasi perkantoran di SMK se-Kota Semarang.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan indikator prestasi yang dicapainya sebesar 61,74% dengan butir pernyataan yang memiliki nilai rendah

yang terdapat pada indikator prestasi nomor pernyataan 30 yang dicapai berbunyi "Saya menjadi guru teladan yang ada di sekolah ini", dengan jumlah skor sebesar 168. Dari pernyataan tersebut menilai bahwa bapak dan ibu guru menilai dirinya belum dapat dikatakan menjadi guru teladan di sekolah. Hal ini karena masih ada beberapa kekurangan yang belum terpenuhi oleh bapak dan ibu guru, seperti pengumpulan administrasi pembelajaran dengan tepat waktu, bahkan masih ada tiga orang bapak ibu guru yang tidak mengumpulkan administrasi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa dilapangan masih kurangnya dorongan motivasi dari kepala sekolah ataupun sesama rekan kerja.

Selain itu, di sekolah belum dilakukan ajang pemilihan guru teladan dengan pemberian penghargaan yang dilakukan secara rutin setiap tahun sekali. Kegiatan ini merupakan salah satu cara untuk mendorong guru dalam meningkatkan prestasi. Hal ini karena prestasi kerja guru yang meningkat maka dapat dikatakan bahwa guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pemberian motivasi diberikan kepada bapak dan ibu guru melalui rapat atau melalui *whatssap*. Hal ini menunjukkan bahwa sudah diberikan motivasi walaupun ketika rapat berlangsung atau melalui *whatsapp* dan tidak dilakukan secara rutin. Pemberian motivasi antar sesama rekan kerja sudah diberikan seperti memberi semangat untuk mengerjakan tugas, namun masih kurang optimal karena hanya beberapa guru yang melakukan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti  $< 0,05$  sehingga  $H_5$  diterima. Dari hasil uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar

12,67%. Artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Sumaryanto (2012) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan analisis dekriptif indikator fasilitas kerja sebagai indikator terendah memiliki nilai sebesar 76,35%, dengan butir pernyataan terendah dengan nomor pernyataan 44 yang berbunyi "Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja kedap suara sehingga terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising" dengan jumlah skor 206. Hal ini menunjukkan bahwa bapak dan ibu guru masih merasa ruangan tidak kedap suara dan masih belum kondusif karena masih belum jauh dari suara bising dari luar, sehingga bapak dan ibu guru masih belum dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa lingkungan kerja sudah kondusif dan sudah nyaman, serta sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan pengamatan lingkungan kerja memang belum kedap suara, sehingga masih terdengar suara-suara ramai dari luar apalagi ruang guru dan kelas masih berdekatan dengan kantin dan juga lapangan olahraga, sehingga masih kedengaran suara ramai siswa yang memang sedang beraktivitas diluar. Selain itu ruang guru belum semua memiliki proporsi yang sesuai dan kriteria yang harus dimiliki oleh suatu lingkungan kerja fisik, masih ada beberapa ruang guru yang belum terkena sinar matahari secara alami, karena ruangnya berada di dalam laboratorium, sehingga ketika siang juga harus menggunakan lampu, selain itu juga ruang tempat kerja guru kurang memberikan ruang gerak yang bebas, sehingga kurang nyaman untuk bekerja diruangan ketika sedang tidak ada jadwal mengajar.

## SIMPULAN

Simpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu (1) Komunikasi internal, kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja SMK Negeri 2 Temanggung; (2) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung; (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung; (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Temanggung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dina, S. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 1 Tembilahan Kota. *Jurnal Pendidikan*, Volume 2 No.1 Hal 45-59. Tembilahan Kota: SMK Negeri 1.
- Effendy, O U. (2011). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Oktarina, N., & Prasetyo, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 12-24.
- Ruscahyono, H. (2014). Pengaruh Locus Of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SMKN Klaten dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening.

*Jurnal Aktual*, Volume 1 No.2 Hal 55-58

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Setiasih, Niti (2012). Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal CBAM-FE*. Volume 1 No.1 Hal 725-733

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Utama, D. A., & Setiyani, R. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja

Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, IX (2), 100–114.

Sumaryanto. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 12(2), 206-214.

Uno, H B. (2009). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Usman, H. (2009). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.