



# Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 6 Seluma

## The Effect Of Motivation, Communication, And Work Discipline On Teacher Performance At SMAN 6 Seluma

Muhammad Atharrafly<sup>1)</sup>; Tito Irwanto<sup>2)</sup>; Andriyani Prawitasari<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [atharrafly04@gmail.com](mailto:atharrafly04@gmail.com)

### How to Cite :

Atharrafly, M., Irwanto, I., Prawitasari, A. (2026). The Effect Of Motivation, Communication, And Work Discipline On Teacher Performance At Sman 6 Seluma. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2(2).

### ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2025]

Revised [30 Desember 2025]

Accepted [31 Desember 2025]

### KEYWORDS

Investment Knowledge, Risk Tolerance, Social Influence.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 6 Seluma. Kinerja guru menjadi faktor penting dalam keberhasilan pendidikan. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kedisiplinan menjadi perhatian utama karena dinilai berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan dari ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan teknik pengambilan sampel total sampling dari populasi 31 guru di SMAN 6 Seluma. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan instrumen valid dan reliabel yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25 untuk menguji pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,650 dan signifikansi 0,013, namun hubungan ini bersifat negatif, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi mungkin memerlukan evaluasi lebih dalam terhadap bentuk dan sumber motivasi yang diterapkan. Komunikasi yang efektif juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t 3,109 dan signifikansi 0,004, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan koordinasi dan hasil kerja guru. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terbesar terhadap kinerja guru, dengan nilai t 5,439 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 36,541 dan signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,780. Hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memainkan peranan penting dalam peningkatan kinerja guru di sekolah.

### ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation, communication, and work discipline on teacher performance at SMAN 6 Seluma. Teacher performance is an important factor in the success of education. Factors such as work motivation, effective communication, and discipline are of primary concern because they are considered to have a significant effect on teacher performance. This study was conducted to determine the partial and simultaneous effects of these three variables in improving the quality of teacher performance at the school. This study uses a quantitative approach with descriptive methods and total sampling techniques from a population of 31 teachers at SMAN 6 Seluma. Data were collected through questionnaires with valid and reliable instruments analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 25 to test the influence of motivation, communication, and work discipline on teacher performance. The analysis results show that partially, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance with t-count of

2.650 and a significance of 0.013, but this relationship is negative, indicating that increasing motivation may require a more in-depth evaluation of the form and source of motivation applied. Effective communication also has a positive and significant effect with t-count of 3.109 and a significance of 0.004, indicating that good communication can improve coordination and teacher performance. Work discipline shows the greatest positive effect on teacher performance, with t-count of 5.439 and a significance of 0.000. Simultaneously, the variables of motivation, communication, and work discipline have a significant effect on teacher performance with a calculated F count of 36.541 and significance of 0.000, as well as a coefficient of determination R<sup>2</sup> of 0.780. These results confirm that these three variables collectively play an important role in improving teacher performance in schools.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Guru memegang peranan strategis dalam proses pendidikan karena bukan hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, serta teladan bagi peserta didik. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru di sekolah (Mustofa & Mulyani, 2021). Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi, sementara faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, komunikasi, serta dukungan organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja merupakan aspek penting yang sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru (Rivai & Sagala, 2020).

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dengan optimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi, kreativitas, serta kesungguhan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, karena guru yang termotivasi cenderung lebih inovatif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Astuti & Supriyanto, 2022).

Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis di sekolah. Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan siswa akan meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, serta memperlancar proses pembelajaran. Menurut penelitian Saputra (2021), komunikasi yang terbuka dan efektif berkontribusi signifikan dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan dan tanggung jawab yang berlaku di sekolah. Disiplin tidak hanya menyangkut kedisiplinan hadir di sekolah, tetapi juga keteraturan dalam menyusun perangkat pembelajaran, ketepatan waktu mengajar, serta konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Hidayat & Prasetyo, 2020).

Namun demikian, berdasarkan pengamatan awal di SMAN 6 Seluma, masih ditemukan sejumlah permasalahan seperti motivasi sebagian guru masih relatif rendah, terlihat dari kurangnya inisiatif dalam memanfaatkan media pembelajaran modern serta minimnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Komunikasi antar guru maupun antara guru dengan kepala sekolah belum optimal, ditandai dengan adanya miskomunikasi dalam penyusunan jadwal mengajar maupun koordinasi kegiatan sekolah. Disiplin kerja masih menjadi tantangan, karena terdapat guru yang terlambat hadir di sekolah, kurang konsisten dalam penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), serta keterlambatan dalam pengumpulan administrasi pembelajaran.

Fenomena tersebut sejalan dengan laporan Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu (2023) yang menunjukkan bahwa salah satu kendala utama dalam peningkatan mutu pendidikan di daerah adalah rendahnya motivasi dan kedisiplinan guru, serta lemahnya komunikasi dan koordinasi internal sekolah. Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses sistematis untuk mengatur, mengelola, dan mengoptimalkan tenaga kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. MSDM meliputi kegiatan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan kondisi kerja, dan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Ricky W. Griffin (2019)



Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien. James A. F. Stoner (2020) Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Organization Behavior Theory (OBT): Teori ini fokus pada pemahaman perilaku individu dalam organisasi apa yang mereka pikirkan, rasakan, dan lakukan. Hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, kreativitas, dan kepemimpinan dalam perusahaan (Chams-Anturi et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara menyeluruh (Hasibuan, 2003).

Menurut Mathis dan Jackson (2019), MSDM adalah rancangan sistem formal dalam organisasi yang bertujuan memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam perspektif pendidikan, MSDM memiliki peranan sentral dalam mengelola guru sebagai tenaga pendidik, mulai dari proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan dan kompensasi.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja secara konsisten guna mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru menjadi salah satu penentu utama keberhasilan proses belajar mengajar.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan tugas mengajar, serta mengembangkan diri dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Skinner mengemukakan bahwa motivasi dapat dibentuk melalui penguatan positif dan negatif. Pemberian hadiah setelah perilaku yang diinginkan serta pengurangan konsekuensi negatif dapat mendorong perilaku produktif. Penguatan ini efektif digunakan dalam praktik manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja kerja, B.F. Skinner (2023).

Motivasi dalam konteks kinerja guru dapat dijelaskan sebagai dorongan atau alasan yang membuat guru melakukan aktivitas profesionalnya dengan semangat dan fokus tinggi, selain. Berbagai kebutuhan motivasi yang memengaruhi kinerja guru meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang bersama-sama membentuk sikap dan perilaku kerja guru dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Menurut Astuti dan Supriyanto (2022), motivasi kerja guru dapat dilihat dari berbagai indikator seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, kebutuhan afiliasi, kesempatan berkembang, serta kepuasan kerja.

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi, ide, serta pesan antara dua pihak atau lebih dengan tujuan mencapai pemahaman bersama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) daring, komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan untuk membuat pesan yang dimaksud bisa tersampaikan dan dipahami. Mortensen (2020) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak. Wursanto (2024) mendefinisikan komunikasi sebagai proses saling menyampaikan pesan agar terjadi pengertian yang sama, termasuk berbagi informasi, pengetahuan, dan berita Menurut Kreitner dan Kinicki (2020), komunikasi yang efektif adalah salah satu kunci keberhasilan organisasi karena dapat memperkuat koordinasi, meminimalisasi kesalahpahaman, dan meningkatkan produktivitas kerja. Wursanto (2024) mendefinisikan komunikasi sebagai proses saling menyampaikan pesan agar terjadi pengertian yang sama, termasuk berbagi informasi, pengetahuan, dan berita.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesiediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati segala aturan yang berlaku serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Rivai dan Sagala (2020) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang ditunjukkan melalui sikap patuh terhadap peraturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Nugraha & Sari (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi. Sari

(2020) menyatakan disiplin kerja adalah bentuk rasa hormat seseorang kepada organisasi dengan taat pada aturan dan bersedia menerima hukuman bila melanggar. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan prestasi kerja.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2022), validitas item dapat dihitung menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson antara skor item dan skor total. Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  table pada taraf signifikansi 0,05, maka item dinyatakan valid.
- Jika nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka item dinyatakan tidak valid dan dipertimbangkan untuk direvisi atau dihapus.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen, yaitu apakah instrumen menghasilkan data yang sama apabila diukur berulang kali pada objek yang sama. Menurut Sugiyono (2022), reliabilitas kuesioner dapat dihitung menggunakan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Kriteria pengambilan keputusan:

- Nilai  $\alpha \geq 0,60$  menunjukkan reliabilitas baik (instrumen dapat diandalkan).
- Nilai  $\alpha < 0,60$  menunjukkan reliabilitas kurang baik, dan item perlu diperbaiki atau dihapus.

### Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Metode ini berguna untuk menjelaskan hubungan fungsional dan memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel-variabel bebasnya. Rumus umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Guru
a	= Konstanta (intersep)
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien regresi masing-masing variabel independen
$X_1$	= Motivasi
$X_2$	= Komunikasi
$X_3$	= Disiplin Kerja
e	= Error

Peneliti ini menggunakan program aplikasi *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 untuk mendeteksi variabel X dan variabel Y, lalu hasil tersebut dilakukan interpretasi dan dilihat nilai F hitungnya yang menunjukkan uji secara simultan (bersama-sama) dalam arti variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  mempengaruhi variabel Y.

### Koefisien Determinasi (Uji R)

Koefisien Menurut Sugiyono (2022), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen (X). Dalam regresi linier berganda, nilai yang diperhatikan adalah R (korelasi berganda) dan  $R^2$  (koefisien determinasi). R Menunjukkan keeratan hubungan secara keseluruhan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan  $R^2$  menunjukkan persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara simultan di dalam model regresi.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Adapun hasil uji coba validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R hitung	R tabel	Ket
<b>X<sub>1</sub> Motivasi</b>			
1. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.	0,773	0,361	Valid
2. Penghasilan yang saya peroleh dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	0,635	0,361	Valid
3. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah ini.	0,731	0,361	Valid
4. Sarana dan prasarana yang tersedia mendukung saya dalam melaksanakan tugas.	0,788	0,361	Valid
5. Saya mendapat kesempatan untuk menciptakan metode pembelajaran yang baru.	0,730	0,361	Valid
6. Sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan kemampuan mengajar.	0,740	0,361	Valid
7. Prestasi kerja guru dihargai oleh kepala sekolah.	0,780	0,361	Valid
8. Saya mendapat apresiasi ketika berhasil melaksanakan tugas dengan baik.	0,669	0,361	Valid
9. Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya aturan dan perlindungan dari sekolah.	0,512	0,361	Valid
10. Status pekerjaan saya memberikan jaminan keberlanjutan karier.	0,636	0,361	Valid
<b>X<sub>2</sub> Komunikasi</b>			
1. Instruksi yang diberikan kepala sekolah selalu jelas dan mudah dipahami.	0,573	0,361	Valid
2. Arahan yang diberikan dalam rapat sekolah tidak menimbulkan kebingungan.	0,515	0,361	Valid
3. Informasi yang saya terima dari kepala sekolah selalu lengkap.	0,641	0,361	Valid
4. Setiap perubahan kebijakan sekolah disampaikan secara rinci.	0,705	0,361	Valid
5. Saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam diskusi sekolah.	0,641	0,361	Valid
6. Diskusi antar guru berjalan dengan terbuka dan saling menghargai.	0,713	0,361	Valid
7. Komunikasi antar guru di sekolah dilakukan dengan sikap ramah.	0,607	0,361	Valid
8. Kepala sekolah selalu bersikap sopan dalam menyampaikan pesan.	0,769	0,361	Valid
9. Koordinasi antara guru dan kepala sekolah berjalan dengan baik.	0,821	0,361	Valid
10. Setiap pembagian tugas selalu disertai koordinasi yang jelas.	0,710	0,361	Valid
<b>X<sub>3</sub> Disiplin Kerja</b>			
1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal mengajar.	0,609	0,361	Valid
2. Saya jarang terlambat masuk kelas dalam melaksanakan tugas.	0,712	0,361	Valid
3. Saya selalu mematuhi tata tertib sekolah yang berlaku.	0,640	0,361	Valid
4. Saya lebih disiplin dengan adanya peraturan di	0,769	0,361	Valid



sekolah			
5. Saya tidak pernah melanggar peraturan kerja yang sudah ditetapkan sekolah.	0,768	0,361	Valid
6. Saya melaksanakan setiap instruksi dari kepala sekolah dengan baik.	0,739	0,361	Valid
7. Saya patuh terhadap keputusan kepala sekolah tanpa menunda pelaksanaannya.	0,670	0,361	Valid
8. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,703	0,361	Valid
9. Saya bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang diberikan.	0,461	0,361	Valid
10. Saya selalu mengerjakan kewajiban saya sebagai guru	0,572	0,361	Valid
<b>Y Kinerja Guru</b>			
1. Saya mampu merancang pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.	0,650	0,361	Valid
2. Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.	0,722	0,361	Valid
3. Saya menjadi teladan yang baik bagi siswa dalam bersikap dan berperilaku.	0,726	0,361	Valid
4. Saya menunjukkan sikap sabar dan bijaksana dalam menghadapi permasalahan siswa.	0,651	0,361	Valid
5. Saya menguasai materi pelajaran sesuai dengan bidang yang saya ampu.	0,552	0,361	Valid
6. Saya selalu memahami ulang sebelum memberikan pengajaran kepada siswa	0,608	0,361	Valid
7. Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan mengajar sebagai guru.	0,729	0,361	Valid
8. Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa, rekan guru, dan masyarakat.	0,777	0,361	Valid
9. Saya menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan sesama guru di sekolah.	0,560	0,361	Valid
10. Saya selalu menyederhanakan penggunaan bahasa ketika bertemu dengan wali murid yang sedikit terbatas pengetahuan.	0,507	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel = 0,361 (Terlampir). Adapun indikator bahwa item pertanyaan pada kuesioner dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  yang merupakan ketetapan adalah 0,361.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan menggunakan rumus yang telah dijelaskan sebelumnya dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel Rekapitulasi item reliabilitas kuesioner sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Ket
1	Motivasi	0,884	0,6	Reliabel
2	Komunikasi	0,860	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,860	0,6	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,848	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

### Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted (R<sup>2</sup>), hasil uji adjusted R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.780	1.64538

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R<sub>2</sub>) = 0,780. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 78,0 % dalam mempengaruhi variabel dependen.

### Uji Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.775	3	98.925	36.541	.000 <sup>b</sup>
	Residual	73.096	27	2.707		
	Total	369.871	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

Jika nilai Signifikan 0.05 maka Ho ditolak. Jika nilai signifikan >0.05 maka Ho diterima. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi ≤ 0,05, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi > 0,05. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 36,541 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Nilai p tersebut berada di bawah tingkat signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen.

### Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

**Tabel 5. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	g.	Si
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.911	3.880		2.297	.030	
	X <sub>2</sub>	.337	.108	.370	3.109	.004	
	X <sub>3</sub>	.816	.150	.898	5.439	.000	
	X <sub>1</sub>	-.331	.125	-.395	-2.650	.013	

a. Dependent Variable: Y

Jika nilai Signifikan 0.05 maka Ho ditolak. Jika nilai signifikan >0.05 maka Ho diterima. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t sebesar -2,650 dengan nilai signifikansi 0,013 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Namun, koefisien regresi yang negatif (-0,331) mengindikasikan hubungan inverse, artinya peningkatan motivasi kerja dalam penelitian ini cenderung menurunkan kinerja guru, yang dapat menjadi temuan menarik untuk didiskusikan lebih lanjut.
2. Komunikasi (X<sub>2</sub>) nilai t hitung sebesar 3,109 dengan signifikansi p = 0,004 (< 0,05). Ini mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Semakin baik komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru, yang sesuai dengan teori bahwa komunikasi efektif meningkatkan koordinasi dan produktivitas kerja.

3. Disiplin kerja memperlihatkan nilai  $t$  hitung sebesar 5,439 dan signifikansi  $p = 0,000 (< 0,05)$ , menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya secara konsisten dan tepat waktu sangat menentukan kualitas kinerja yang dicapai.
4. Berdasarkan hasil uji  $t$ , komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi secara signifikan berpengaruh negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa dari ketiga variabel independen, komunikasi dan disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memperbaiki kinerja guru di SMAN 6 Seluma.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$  dan koefisien negatif -0,331. Artinya, tingkat motivasi guru di SMAN 6 Seluma berhubungan dengan kinerja guru secara signifikan. Namun, koefisien negatif mengindikasikan adanya kecenderungan bahwa peningkatan motivasi secara tidak langsung berhubungan dengan penurunan kinerja guru. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi sekolah untuk memahami faktor-faktor motivasi yang sebenarnya mempengaruhi kinerja guru, seperti kualitas pemberian penghargaan atau bentuk motivasi yang diterapkan, karena motivasi yang kurang tepat dapat menimbulkan dampak kurang optimal terhadap kinerja.

### **Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Variabel komunikasi ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,337 dengan nilai signifikansi  $p = 0,004$ , yang menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif antara guru dengan pimpinan dan antar sesama guru berkontribusi meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Seluma. Komunikasi yang baik mendorong koordinasi yang lancar, pengertian yang sama, dan sinergi dalam pelaksanaan tugas sehingga guru dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya secara optimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan pengaruh positif paling kuat terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,816 dan nilai signifikansi  $p = 0,000$ . Artinya, disiplin kerja guru secara langsung dan signifikan meningkatkan kinerja guru di SMAN 6 Seluma. Tingginya kedisiplinan guru berupa kehadiran tepat waktu, ketaatan pada peraturan, dan tanggung jawab terhadap tugas berdampak besar pada konsistensi dan efektivitas kerja guru. Kedisiplinan juga mencerminkan profesionalisme yang memberikan dampak positif pada prestasi pembelajaran.

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

Pengujian model secara simultan (uji  $F$ ) menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai  $F$  hitung = 36,541 dan  $p = 0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,780 menyatakan bahwa 78,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara serentak, sedangkan 22,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut, sehingga penanganan yang integratif dan berimbang pada ketiga faktor ini sangat diperlukan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ): Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 6 Seluma. Namun secara parsial, dalam penelitian ini motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$  dan koefisien regresi negatif (-0,331). Hal ini mengindikasikan adanya dinamika tertentu dimana peningkatan motivasi tidak serta merta meningkatkan kinerja guru. Mungkin perlu evaluasi lebih lanjut terkait jenis dan sumber motivasi yang diterima guru.
2. Pengaruh Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan  $p < 0,05$  dan koefisien regresi positif sebesar 0,337. Hal ini



berarti bahwa semakin efektif komunikasi antar guru dan antara guru dengan pimpinan sekolah, semakin baik pula kinerja guru di SMAN 6 Seluma.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru dengan  $p < 0,01$  dan koefisien regresi sebesar 0,816, menunjukkan bahwa kedisiplinan guru sangat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
4. Pengaruh Simultan Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru: Ketiga variabel independen yakni motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 36,541 dan  $p < 0,01$ . Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa 78% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Saran

1. Untuk Pihak Sekolah (SMAN 6 Seluma):
  - Meningkatkan program komunikasi internal yang lebih efektif dan terbuka agar seluruh guru dapat mudah menerima informasi dan koordinasi berjalan lancar.
  - Memperkuat disiplin kerja guru melalui aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki disiplin kerja tinggi.
  - Melakukan evaluasi mendalam terhadap jenis motivasi yang diberikan kepada guru karena meskipun motivasi penting, hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif; evaluasi ini dapat mencakup jenis insentif, dukungan psikologis, atau kebijakan lain yang dapat menambah semangat kerja guru secara positif.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya:
  - Disarankan melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja.
  - Penelitian juga bisa dilakukan secara kualitatif untuk mendalami sebab munculnya pengaruh negatif motivasi terhadap kinerja serta mekanisme pengaruh komunikasi dan disiplin dalam konteks sekolah.
3. Untuk Guru:
  - Guru diharapkan dapat meningkatkan komunikasi aktif bersama rekan dan pimpinan sekolah serta menjaga kedisiplinan dalam menjalankan tugas agar kinerjanya optimal.
  - Guru juga sebaiknya memberikan masukan kepada pihak manajemen sekolah tentang bentuk motivasi yang efektif untuk mendukung tugas profesional mereka.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, M. (2020). Disiplin kerja sebagai alat manajerial dalam perusahaan. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(4), 90-98
- Aprizal, MI (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 078 Bengkulu Utara.
- Astuti, R., & Supriyanto, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 45–56.
- Bella, G.R., Soleh, A., & Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *TINJAUAN EKOMBIS Laporan: Unived Press*, 11(2).
- Chams-Anturi, I., Suryanto, T., & Melati, R. (2020). Perilaku organisasi dalam manajemen SDM: Pendekatan baru. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 45-59.
- Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. (2023). Laporan evaluasi kinerja guru SMA se-Provinsi Bengkulu tahun 2022/2023. Bengkulu: Dinas Pendidikan.
- Griffin, RW (2019). *Dasar-dasar manajemen* (Edisi ke-10). Boston: Pembelajaran Cengage.
- Handayani, S., & Yuhanda, D.R. (2018). Hubungan motivasi dan moral kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu (Skripsi, Universitas Dehasen Bengkulu).
- Hasibuan, MSP (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani, L. (2020). Peran manajemen dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 67-75.
- Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2020). Disiplin kerja dan kinerja guru sekolah menengah atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 55–64.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-11). New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AP (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryani, D., Irwanto, T., & Effendi, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu. *TINJAUAN EKOMBIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 223-228.
- Mathis, RL, & Jackson, JH (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-15). Boston: Pembelajaran Cengage.
- Mortensen, P. (2020). Proses penerimaan dan penerimaan pesan melalui simbol yang dipahami kedua belah pihak. *Jurnal Komunikasi Modern*, 8(3), 45-59.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, I., & Mulyani, T. (2021). Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 120–131.
- Nurdin, M., Setiawan, B., & Fahrudin, A. (2024). Strategi pengembangan SDM dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Strategi*, 8(2), 98-112.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rivai, V., & Sagala, EJ (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, SP, & Hakim, TA (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-18). Harlow: Pearson.
- Saputra, D. (2021). Dampak komunikasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Internasional Penelitian Pendidikan*, 7(1), 89–97.
- Sari, N. (2020). Disiplin kerja sebagai faktor peningkatan kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 45-56.
- Stoner, JAF (2020). Perencanaan dan kepemimpinan dalam manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(4), 77-90.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Guru kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, A. (2024). Komunikasi sebagai proses saling menyampaikan pesan untuk mencapai pemahaman yang sama. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 15-27.
- Yulistin, D., Irwanto, T., & Putra, I.U. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. *REVIEW EKOMBIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 99-108.