

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA LABS SCHOOL KAIZEN**

**Oleh:**

**Alifia khairunnisa Sugiyanto**

Program Studi Magister Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta

[alifiakhairunnisa989@gmail.com](mailto:alifiakhairunnisa989@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Motivasi dan Komunikasi merupakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMA Labs school kaizen . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Labs school kaizen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja guru SMA Labs School Kaizen. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Alat yang digunakan sebagai analisis adalah analisis regresi ganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui yaitu : 1) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi dan komunikasi bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penemuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja guru disarankan agar meingkatkan motivasi dan komunikasi.*

*Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*Motivation and Communication are two factors that affect teacher performance at SMA Labs School Kaizen. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and communication on employee performance at the high school teacher Labs School Kaizen. This study aims to determine the effect of motivation and communication on the teacher's performance at SMA Labs School Kaizen. The variables in this study are Motivation (X1), Communication (X2), and Employee Performance (Y). The total population in this study amounted to 48 people. The tool used for analysis is multiple regression analysis. Based on these findings, it is suggested to improve teacher performance in order to increase motivation and communication. K*

*Keywords : Motivation, Communication, Employee Performance.*

## **Pendahuluan**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan. Manusia dalam usahanya meningkatkan kualitas dan martabat hidupnya, ia akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dirinya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Di dalam sebuah organisasi perusahaan, motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Hal tersebut sejalan dengan pengertian motivasi sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2006:143) dalam Sudyanto (2015). “Pengerak (motivating) adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan juga tidak lepas dari komunikasi, komunikasi baik dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi. Setianingsih (2010) dalam Utamajaya dan Sriathi (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan. Komunikasi menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan 3 sungguh – sungguh, serta kompensasi menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat.

Adapun masalah – masalah yang menyangkut motivasi dan kinerja di SMA Labs School Kaizen pada saat ini masih butuh perhatian adalah mengenai motivasi karena guru merasa kurang mendapat perhatian walaupun pada dasarnya penghargaan bukan satu – satunya yang menjadi pertimbangan bagi mereka namun dengan penghargaan oleh sekolah mereka akan merasa diperhatikan dan hal ini tentunya akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan kinerjanya masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak sebagian guru yang masuk ke kelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk sekolah dan kurangnya metode dan media pembelajaran sehingga materi yang seharusnya dapat dikembangkan sepenuhnya menjadi terkesan membosankan bagi siswa.

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia menurut Mondy (2010 : 4-5) adalah utilisasi dari individu – individu untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu manajer – manajer di setiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya semua manajer menyelesaikan segala sesuatunya dengan mendelegasikan tugas karyawannya, hal ini memerlukan manajemen

sumber daya manusia yang efektif. Menurut Hasibuan (2011 : 89) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni hubungan dan perana tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/ manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. 13 Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya manusia yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Menurut Mutiara S Panggabean manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang terdiri dari pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Motivasi berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita – cita dan tujuan tertentu. Motivasi dapat disebut sebagai sebuah alasan yang melatarbelakangi adanya perubahan yang dilakukan oleh individu seorang dikatakan bermotivasi tinggi jika mempunyai suatu pekerjaannya yang saat ini dijalani.

Menurut Hasibuan (2005:342) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2002:89) motivasi adalah sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar – besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau

bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecapakan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

ISSN 2355-8733

Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V

Call for Papers V “Kebangkitan Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19”

LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, 3 Desember 2021

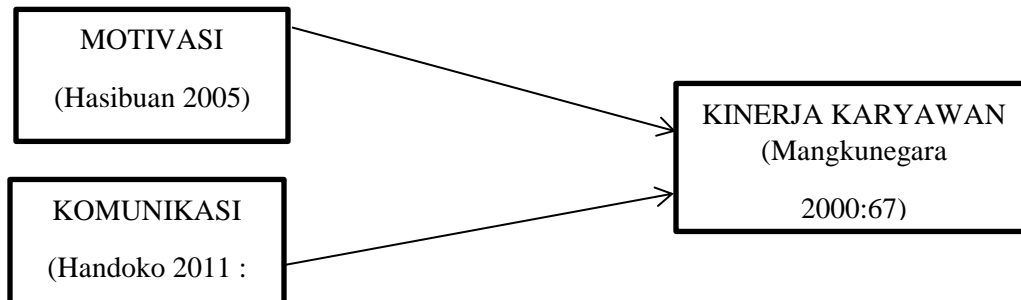
Komunikasi (*communicare*, latin) artinya berbicara atau menyampaikan pesan, informasi, pikiran, perasaan yang dilakukan seseorang kepada yang lain dengan mengharapkan jawaban, tanggapan, dari orang lain (Hohenberg : 1978). Komunikasi bermula dari sebuah gagasan yang ada pada diri seseorang yang diolah menjadi sebuah pesan dan disampaikan atau dikirimkan kepada orang lain dengan menggunakan media tertentu. Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* yang berakar dari kata *communis*. Artinya adalah sama makna mengenai sesuatu hal. Dengan kata lain suatu peristiwa komunikasi akan berlangsung apabila orang – orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan persepsi atau makna mengenai sesuatu hal yang dikomunikasikan. Sebagai istilah, komunikasi dapat diartikan sebagai penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi diantara dua orang atau lebih dengan menggunakan simbol verbal dan non verbal. Dari proses terjadinya komunikasi itu secara pelaksanaan, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan itu kepadanya.

Kata kinerja adalah singkatan Kinetika Energi Kerja dalam bahasa inggris disebut dengan *performance*. Dalam hal ini kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau *actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks manajemen pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yang dicapainya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diterimanya. Bernardi dan Rusesel (dalam Ruky,2002) : *Performance is defined as the record of outcomes produced on an specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

## Alur Pikir



### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Labs School Kaizen Jl. Bumi Mutiara blok JB (Villa Nusa Indah 2) blok JB, Bojong Kulur kec. Gunung putri, Bogor, Jawa Barat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu mendeskripsikan suatu fenomena atau permasalahan dalam organisasi yang berupaya menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Labs School Kaizen. Terdapat 3 variabel penelitian yaitu 2 variabel independent dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Motivasi (X1), variabel independen kedua yaitu Komunikasi (X2), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Labs School Kaizen. Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari 2010:100). Sampel pada penelitian ini adalah semua guru SMA Labs School Kaizen berjumlah 48 orang. Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Ada beberapa Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004 : 49) yaitu sebagai berikut :1) Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di obyek penelitian yaitu SMA Labs School Kaizen, 2) Angket (kuesioner) dilakukan dengan penyebaran daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, komunikasi, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi – kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1 s.d 5.

## Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X1) Motivasi adalah dorongan atau yg menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama (Hasibuan 2005:95)	1. Daya Pendorong	Likert 1-5	1,2,3
	2. Kemauan		4,5,6
	3. Kerelaan		7,8
Komunikasi (Y) Komunikasi adalah transaksi, dengan transaksi yg dimaksud bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen – komponennya saling terkait & bahwa para komunikatornya beraksi sebagai suatu kesatuan &keseluruhan (surapto 2011 : 5)	1. Pemahaman	Likert 1-5	1,2
	2. Kesenangan		3,4
	3. Pengaruh pada sikap		5,6
	4. Hubungan yang makin baik		7,8
Kinerja Karyawan (Y) suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yg dicapainya dalam melaksanakan tanggung jawab yg diterimanya (Mangkunegara 2000 : 67)	1. Kualitas	Likert 1-5	1,2
	2. Kuantitas		3,4
	3. Ketatapan Waktu		5,6,7
	4. Efektivitas		8

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181).

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti menggunakan program SPSS 16.0, hasil uji validitas – reliabilitas masing - masing variabel adalah sebagai berikut : 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,284 maka valid, 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,284 maka tidak valid.

Uji Reliabilitas (reliability) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan (hipotesa). Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha  $>$  0.6.

Analisis regresi merupakan salah satu metode statistika yang digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara variabel yang dinyatakan dalam suatu model atau persamaan, yakni:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Sedangkan Koefisien Determinasi ( $R$ ) dilakukan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independent ( $X_1, X_2$ ) terhadap  $Y$  seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Sedangkan uji  $t$  adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh signifikan dari masing – masing variabel independent ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada atau sama dengan nilai probabilitas ( $\text{sig} < 0,05$ ),  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 48 orang. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yaitu responde laki – laki sebanyak 20% dan responden perempuan sebanyak 80%. Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu kelompok umur 30-33 tahun sebanyak 50%, umur 34-40 tahun sebanyak 30% dan umur 41-50 tahun sebanyak 20%. Nilai corrected item-total correlation untuk semua butir pernyataan pada setiap variabel lebih besar dari 0,284 dan nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga instrumen lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa masing – masing indikator motivasi, komunikasi, dan kinerja secara keseluruhan telah valid dan reliabel artinya ketiga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa: 1) Uji Normalitas : analisis regresi ganda berdistribusi normal karena karena data plotting mengikuti garis diagonal, 2) Uji Multikolinieritas : menunjukkan bahawa nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan normal ( $0.901 > 0.2$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ( $1.109 < 8$ ) maka disimpulkan bahwa analisis regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas, 3) Uji Heteroskedastisitas : Tidak memiliki masalah Heteroskedastisitas.

Hasil analisis data menggunakan software SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	3.752	5.919		.634	.529		
	Motivasi	.467	.106	.528	4.398	.000	.901	1.109
	Komunikasi	.215	.107	.241	2.009	.051	.901	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Persamaan regresi linier berganda hasil penelitian adalah sebagai berikut

$$Y = 3.752 + 0.467X_1 + 0.215X_2$$



Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian adalah sebagai berikut 1) Konstanta motivasi (X1) sebesar 0.467 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, 2) Konstanta komunikasi (X2) sebesar 0.251 menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.390	3.51982

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.416 Nilai  $R^2 = 0.416$  menunjukkan bahwa X1 (motivasi) dan X2 (komunikasi) dalam model secara bersama – sama mampu menjelaskan 41.6% variasi kerja, sedangkan 38,5% variasi kinerja lainnya tidak dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dilihat pada tabel 2 diatas, dimana nilai t hitung Nilai t hitung motivasi sebesar 4.398 dengan nilai sig 0.000 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $4.398 > 1,677$ ) artinya artinya Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di SMA Labs School Kaizen. Sedangkan nilai t hitung komunikasi sebesar dengan nilai sig 0,051 sehingga  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $2.009 < 1,677$ ) artinya komunikasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di SMA Labs School Kaizen.

## Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan kuesioner yang dikembangkan dari indicator pada masing – masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing – masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing – masing variabel dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukut masing – masing variabel penelitian.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji regresi hasil signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) maka dari itu artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dalam hasil uji yang didapatkan  $t$  hitung  $4,398 < 1,677$ . Hal ini berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan Mohammad Hapsir (2018) dengan judul pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak akan tercapai, sebaliknya jika motivasi dari karyawan tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

### **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji regresi menunjukkan hasil signifikan pada variabel komunikasi terhadap kinerja sebesar ( $0,051 > 0,05$ ) artinya variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dalam hasil uji yang didapatkan  $t$  hitung  $2,009 > 1,677$ . Hal ini berarti komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Komunikasi adalah berbicara atau menyampaikan pesan, informasi, pikiran, perasaan yang dilakukan seseorang kepada yang lain dengan mengharapkan jawaban, tanggapan dari orang lain (Hohenberg : 1978). Komunikasi bermula dari sebuah gagasan yang ada pada diri seseorang yang menjadi pesan dan disampaikan atas dikirimkan kepada orang lain dengan menggunakan media tertentu. Sebagai proses dimana pihak tertentu menyampaikan kepada pihak lain, pandangannya, keinginannya, pendiriannya dengan harapan bahwa pihak dihubungi itu dapat mengerti dan melaksanakan tindakan – tindakan sesuai dengannya.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan yaitu : 1) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif dan signifikan sebesar  $b_1 = 0,467$ , artinya makin tinggi motivasi makin tinggi pula kinerja guru pada SMA Labs School Kaizen, 2) Komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sebesar  $b_2 = 0,215$ , artinya komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Labs School Kaizen.

Berdasarkan hasil penelitian pada SMA Labs School Kaizen yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan adalah untuk berusaha meningkatkan motivasi guru agar dapat meningkatkan semangat dalam kegiatan belajar mengajar dan dapat mencapai tujuan yang lebih baik dan komunikasi kerja harus diperhatikan yaitu dengan bagaimana cara menciptakan komunikasi yang baik agar dapat melaksanakan tugas maupun memberikan pengarahan kepada guru dapat berjalan dengan lancar dan tepat sasaran dengan demikian kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

### Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005).
- Arep, Ishak dkk. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif.
- Cici Asterya Dewi (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honoror (Studi Kasus Guru Honoror MAN Rumpun IPS Kecamatan Temanggung. Universitas Negeri Semarang.
- Desfiah Ningsih, (2017). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bukopin Tbk. Cabang Bekasi. Skripsi. STIE Pelita Bangsa.
- Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah 2005. Pengantar Manajemen, Edisi Pertama, Cetakan ke 10, PT Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.
- Dedy Kusumah Wijaya (2014). Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMA Yuppentek 1 Tangerang.
- Hasibuan, Malayu S.P 1998. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber daya manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jon Henri Purba, (2016). Analisis Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.
- Mohamad Hapsir, (2018) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung : Ciptapustaka.
- Noorlaily Maulida, (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin.
- Robbins, Stephen, 2006. “ Perilaku Organisasi, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Sony Bagus Purwanto (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Inspirasi Indonesia.

