

The Effect Of Work Communication And Job Satisfaction On Teacher Performance At State Senior High School 1 Kutambaru, Langkat Regency

Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat

Dian Oktavianti ¹⁾, Kiki Farida Ferine ²⁾, Ahmad Aswan Waruwu ³⁾
^{1,2,3} *Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
 Email: ¹⁾ dianoktavianti234@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Maret 2026]

Revised [25 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

KEYWORDS

Work Communication, Job Satisfaction, Teacher Performance.

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



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu asosiatif yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.358 dan t_{tabel} sebesar 2.051831 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.358 > 2.051831$) dengan sig. $0.000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.274 dan t_{tabel} sebesar 2.051831 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.274 > 2.051831$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 15.196 > f_{tabel}$ 3.35 dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel komunikasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat.

ABSTRACT

The research analysis aims to determine the influence of work communication and job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 1 Kutambaru, Langkat Regency. The research approach used is a quantitative associative approach. This study employed multiple linear regression analysis with a sample of 30 respondents. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that the work communication variable has a t count of 4.358 and a t table of 2.051831, so t count $>$ t table ($4.358 > 2.051831$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. It can be explained that the work communication variable (X1) influences the teacher performance variable (Y). The job satisfaction variable has a t count of 4.274 and a t table of 2.051831, so t count $>$ t table ($4.274 > 2.051831$) with sig. $0.000 < 0.05$ so that the results of the study accept H2. It can be explained that the job satisfaction variable (X2) influences teacher performance (Y). The results of this study indicate that the f count value = 15.196 $>$ f table 3.35 with sig. $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H3 is accepted. Where the work communication variables (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive influence

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia, di mana kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal menjadi faktor penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif, melakukan evaluasi, serta menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan isu krusial yang terus mendapat perhatian sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Dalam konteks peningkatan kinerja guru, faktor internal dan eksternal memainkan peran krusial. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku pekerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya (Kasmir, 2021). Menurut Rahayu (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Ferine et al (2020) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai

tujuan yang diharapkan. Menurut Waruwu (2018) kinerja pada hakikatnya merupakan perwujudan tujuan oleh suatu organisasi yang pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, oleh karena itu setiap organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya terlebih dahulu menentukan beberapa persyaratan yang akan dicapai ketika mendapatkan sumber dayanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu komunikasi kerja (Hasibuan, 2020). Menurut Mangkunegara (2021) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, gagasan, atau pengertian dari seseorang ke orang lain, yang dapat dilihat dari indikator seperti kemudahan memperoleh informasi, di mana penerima dapat memahami dengan baik ide atau pengertian yang disampaikan oleh pengirim. Komunikasi kerja yang efektif antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dapat menciptakan koordinasi yang baik, memperjelas pembagian tugas, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Komunikasi yang terbuka dan dua arah juga memungkinkan guru untuk menyampaikan ide, kendala, maupun masukan terkait proses pembelajaran.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan adanya hambatan komunikasi seperti kurangnya kejelasan informasi, keterbatasan koordinasi antar guru, serta minimnya umpan balik dari pimpinan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya kinerja guru. Selain komunikasi kerja, kepuasan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru (Hasibuan, 2020). Menurut (Rivai dan Sagala, 2021) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Sistem nilai yang berlaku pada diri individu menyesuaikan tingkat kepuasan kerja masing masing individu. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Menurut Robbins and Judge (2021) kepuasan kerja adalah suatu merasa positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari ciri-cirinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan loyalitasnya yang tinggi pada perusahaan setelah memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidaknya guru terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, penghargaan, hubungan antar rekan kerja, kondisi lingkungan sekolah, serta kesempatan pengembangan diri. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyalitas terhadap sekolah, dan komitmen dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta berkurangnya kualitas pembelajaran. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat yang merupakan salah satu sekolah negeri yang memiliki tujuan untuk.

Sekolah ini terdiri dari beberapa guru. Untuk merealisasikan visi dan misi Sekolah maka perlu dilakukan evaluasi terkait Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah yaitu Guru itu sendiri. Begitu besar tanggung jawab seorang guru, maka guru merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan, dibina dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, serta agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai dengan baik.

Peneliti melakukan pra survey teradap 20 orang guru untuk melihat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja guru, komunikasi kerja dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan dari pra survey tersebut diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di Sekolah yaitu kinerja guru yang tidak maksimal dipengaruhi oleh faktor komunikasi kerja dan kepuasan kerja yang belum berjalan efektif. Komunikasi kerja antar guru yang belum optimal, sehingga dapat menghambat penyampaian informasi, koordinasi, dan kolaborasi dalam kegiatan pembelajaran. Permasalahan lainnya yaitu tingkat kepuasan kerja yang sepenuhnya belum tercapai dikarenakan keterlambatannya penerimaan kompensasi/ gaji.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Hasibuan (2020) kinerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Kasmir (2021) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rahayu (2020) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Waruwu (2018) kinerja pada hakikatnya merupakan perwujudan tujuan oleh suatu organisasi yang pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Komunikasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2021) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, gagasan, atau pengertian dari seseorang ke orang lain, yang dapat dilihat dari indikator seperti kemudahan memperoleh informasi, di mana penerima dapat memahami dengan baik ide atau pengertian yang disampaikan oleh pengirim. Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Setiani 2020).

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2021) Kepuasan kerja adalah suatu merasa positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari ciri-cirinya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan loyalitasnya yang tinggi pada perusahaan setelah memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2021) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Sistem nilai yang berlaku pada diri individu menyesuaikan tingkat kepuasan kerja masing masing individu. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Menurut (Sugiyono, 2021) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah guru P3K, GTT dan Honorer di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat yang berjumlah 30 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 30 orang dengan teknik penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuesioner. Alat pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Komunikasi Kerja (X ₁)	Q-1	0.812	0,361	Valid
	Q-2	0.812		Valid
	Q-3	0.824		Valid
	Q-4	0.864		Valid
	Q-5	0.881		Valid
	Q-6	0.806		Valid
	Q-7	0.912		Valid
	Q-8	0.853		Valid
	Q-9	0.853		Valid
	Q-10	0.906		Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	Q-1	0.813	0,361	Valid
	Q-2	0.841		Valid
	Q-3	0.807		Valid
	Q-4	0.877		Valid
	Q-5	0.897		Valid
	Q-6	0.839		Valid
	Q-7	0.894		Valid
	Q-8	0.870		Valid
	Q-9	0.814		Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Correlation	r-mean	Hasil
	Q-10	0.869		Valid
Kinerja Guru (Y)	Q-1	0.816	0,361	Valid
	Q-2	0.792		Valid
	Q-3	0.822		Valid
	Q-4	0.768		Valid
	Q-5	0.775		Valid
	Q-6	0.794		Valid
	Q-7	0.861		Valid
	Q-8	0.735		Valid
	Q-9	0.847		Valid
	Q-10	0.878		Valid
	Q-11	0.719		Valid
	Q-12	0.839		Valid

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,361.

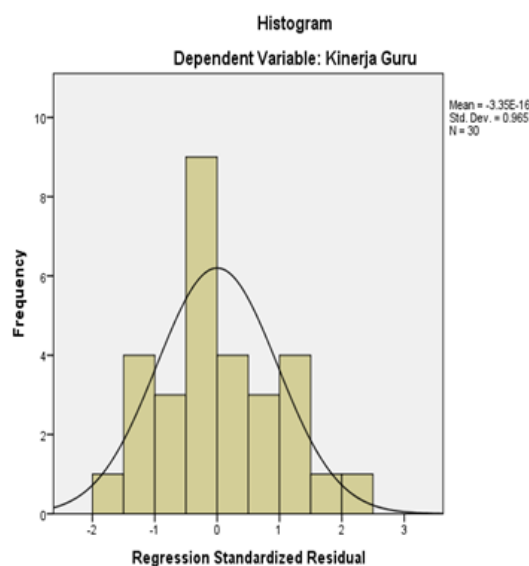
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Komunikasi Kerja (X1)	0.917	0.70	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.905	0.70	10	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.887	0.70	12	Reliabel

Sumber : Output SPSS ver 23

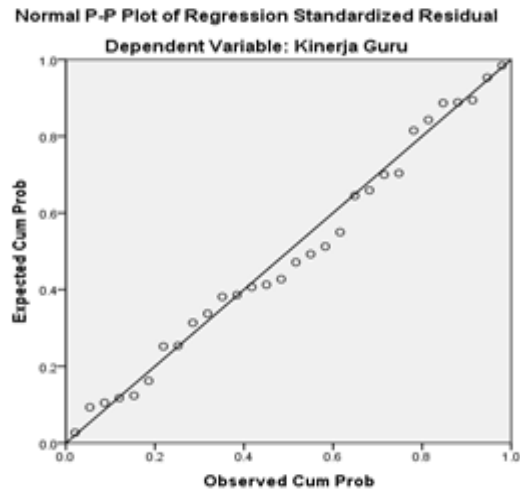
Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Histogram



Berdasarkan Gambar histogram, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 2. Uji PP Plot



Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		307
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.07710933
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.061
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Kerja	.949	1.054
Kepuasan Kerja	.949	1.054

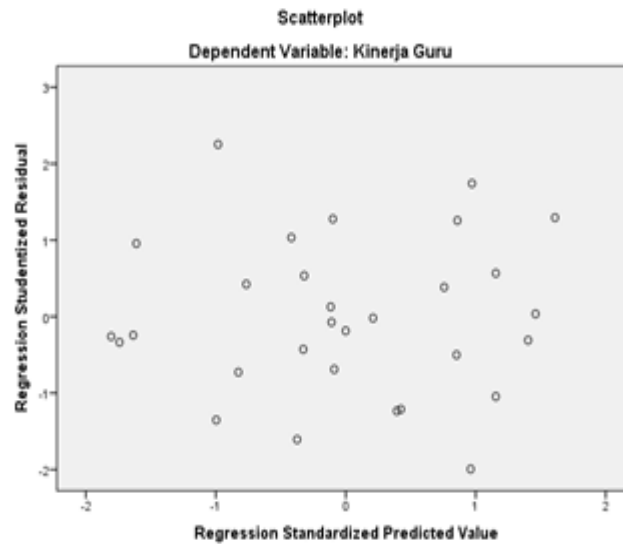
Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2021) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji Heterokedesitas



Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Uji Glejser

Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.687	3.876		.435	.667
Komunikasi Kerja	.068	.079	.167	.857	.399
Kepuasan Kerja	.006	.078	.015	.079	.937

a. Dependent Variable: Abs

Sumber : Output SPSS ver 23

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Komunikasi Kerja (X1) sebesar $0.399 > 0.05$, dan nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0.937 > 0.05$ Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.195	6.560	
	Komunikasi Kerja	.586	.134	.591
	Kepuasan Kerja	.567	.133	.579

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS ver 23

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.195	6.560		.182	.857
Komunikasi Kerja	.586	.134	.591	4.358	.000
Kepuasan Kerja	.567	.133	.579	4.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS ver 23

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841.433	2	420.716	15.196	.000 ^p
	Residual	747.534	27	27.686		
	Total	1588.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant) Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS ver 23

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 15.196 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 30 - 3 = 27$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 3.35 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 15.196 > f_{tabel} 3.35$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel komunikasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat.

Uji R² (Determinasi)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.495	5.262

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant) Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS ver 23

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0.495 sehingga menunjukkan bahwa 49.5% variable kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kerja (X_1), dan kepuasan (X_2). Sedangkan sisanya 50.5% merupakan variable yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.358 dan t_{tabel} sebesar 2.051831 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.358 > 2.051831$) dengan sig. $0.000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap

variabel kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.586 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 persen, maka nilai kinerja guru akan naik sebesar 58.6% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

Maka dapat disimpulkan variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat. Hasil penelitian memperkuat penelitian (Harianto dan Hendarmanto, 2025) dan (Bahar dan Fatima, 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di lingkungan sekolah.

Komunikasi yang efektif antara kepala sekolah, guru, serta sesama tenaga pendidik akan menciptakan kesamaan pemahaman terhadap tujuan sekolah, kebijakan pendidikan, serta pelaksanaan proses belajar mengajar. Melalui komunikasi kerja yang baik, informasi terkait kurikulum, metode pembelajaran, evaluasi siswa, serta pembagian tugas dapat disampaikan secara jelas dan tepat waktu.

Di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat, komunikasi kerja memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja guru. Guru yang memperoleh informasi secara jelas mengenai kebijakan sekolah, jadwal kegiatan akademik, serta arahan dari pimpinan akan lebih mudah melaksanakan tugasnya secara optimal. Komunikasi yang terbuka juga mendorong terjadinya koordinasi dan kerja sama antarguru, sehingga permasalahan pembelajaran dapat diselesaikan secara bersama-sama. Sebaliknya, komunikasi kerja yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan penyampaian informasi, serta ketidaksinkronan dalam pelaksanaan tugas.

Hal ini berpotensi menurunkan kinerja guru, yang tercermin dari kurang optimalnya perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, serta pencapaian hasil belajar siswa. Kurangnya komunikasi dua arah juga dapat membuat guru merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga berdampak pada motivasi dan tanggung jawab kerja.

Dengan demikian, komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat. Semakin efektif komunikasi yang terjalin di lingkungan sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi kerja melalui pertemuan rutin, penyampaian informasi yang jelas, serta membangun komunikasi yang terbuka dan saling menghargai guna mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.274 dan t_{tabel} sebesar 2.051831 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.274 > 2.051831$) dengan $sig. 0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_2 . Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.567 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja guru akan naik sebesar 56.7% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rahmasari dan Astuti, 2023), (Bahar dan Fatima, 2024), (Sari, 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja merupakan faktor internal yang sangat penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Motivasi kerja mencerminkan dorongan, semangat, serta kemauan guru untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya meningkatkan kualitas pengajaran demi tercapainya tujuan pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, serta pembimbingan terhadap peserta didik.

Motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain penghargaan atas prestasi kerja, dukungan dari pimpinan sekolah, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif. Guru yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan akan terdorong untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan inovatif dalam proses pembelajaran. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru.

Dengan demikian, motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan

dapat terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung, sehingga kinerja guru dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} = 15.196 > f_{tabel} 3.35$ dengan $sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel komunikasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat.

Komunikasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah. Komunikasi kerja yang efektif memungkinkan terjadinya penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang baik, serta kerja sama yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang dan nyaman guru terhadap pekerjaannya, yang dapat memengaruhi semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.358 dan t_{tabel} sebesar 2.051831 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.358 > 2.051831$) dengan $sig. 0.000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.274 dan t_{tabel} sebesar 2.051831 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.274 > 2.051831$) dengan $sig. 0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H2. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 15.196 > f_{tabel} 3.35$ dengan $sig. 0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H3 diterima. Dimana variabel komunikasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat.

Saran

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang telah dilakukan maka berikut ini adalah saran yang diberikan kepada SMA Negeri 1 Kutambaru Kabupaten Langkat.

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun indikator *kemudahan dalam memperoleh informasi* masih tergolong rendah, maka disarankan kepada pihak sekolah untuk meningkatkan sistem komunikasi internal yang lebih efektif dan terstruktur. Sekolah perlu memastikan bahwa seluruh informasi terkait kebijakan akademik, jadwal kegiatan, pembagian tugas, serta perubahan aturan dapat diakses oleh guru secara cepat, jelas, dan merata.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun indikator *pekerjaan itu sendiri* masih tergolong rendah, maka disarankan kepada pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas pekerjaan guru agar lebih bermakna, menantang, dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sekolah perlu memberikan kejelasan peran dan tanggung jawab guru serta menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan bidang keahlian masing-masing guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan, khususnya pada indikator disiplin yang tergolong rendah, maka disarankan kepada pihak sekolah untuk memperkuat penerapan disiplin kerja guru secara konsisten dan berkelanjutan. Sekolah perlu menetapkan aturan kerja yang jelas terkait kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas mengajar, serta penyelesaian administrasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahar, H., & Fatima, S. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Wahana Muda Indonesia Di Bogor. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 487-498.

- Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2020). Analisis pengaruh keunggulan bersaing dan motivasi terhadap kinerja UKM binaan bank Sumut cabang Kampung Baru Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*.
- Hariato, K., & Hendratmoko, S. (2025). Pengaruh komunikasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Putra Harapan Sukses Makmur. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 207-219.
- Hasibuan, H. M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M dan Pakpahan, M (2021). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian. Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media : Bandung.
- Rahayu, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Work Discipline and Employee Performance. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(2), 250-253.
- Ramansri, V, D dan Hastuti, R (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DAN SMK. *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*
- Rivai, V dan Sagala, E,J (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sari, C. Y. (2024). Pengaruh Displin Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Power Express Indonesia. *Agrimics Journal*, 1(1), 1-5.
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.