

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang saat ini berperan penting dalam bergeraknya pendidikan adalah guru. Saat ini kemampuan guru sudah memadai baik dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Guru merupakan bagian yang sangat penting bagi pendidikan, karena bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh sekolah dan tempat pendidikan untuk mencapai tujuannya.

Perspektif sumber daya manusia strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja dipengaruhi oleh tindakan dan peran sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sedarmayanti, 2007). Tanpa kemampuan yang baik, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja yang tidak maksimal. Guru dalam bekerja selalu dituntut memiliki kinerja yang baik dalam rangka meningkatkan daya saing.

Kinerja guru merupakan hal sangat penting demi pengembangan pendidikan. Kinerja merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas (Riyadi, 2011). Kinerja guru dipengaruhi berbagai macam faktor, beberapa faktor yang sering menjadi pemicu kinerja atau prestasi guru adalah komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Kinerja atau prestasi guru ada dimana sangat baik dan adapula penurunan, diduga diantaranya disebabkan oleh komunikasi yang kurang efektif antara para guru maupun dengan peserta didik yang ada di dalam lingkungan internal organisasi pendidikan. Komunikasi internal yang kurang efektif tersebut, dapat ditunjukkan melalui ketiadaan informasi pada saat guru atau pengajar yang bersangkutan tidak masuk tetapi tidak memberikan kabar. Selain itu indikasi lain ditunjukkan dengan kurangnya forum diskusi antara pemangku jabatan dengan pengajar dalam membahas masalah-masalah yang dirasakan dan dialami oleh guru. Disamping komunikasi internal, motivasi merupakan hal penting dalam membangun kinerja.

Motivasi memiliki hubungan erat dengan kinerja yang dimiliki oleh guru. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Pemenuhan terhadap kebutuhan hidup merupakan motivasi yang tidak terelakkan bagi semua karyawan atau pengajar sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik maka akan berdampak pada ketenangan kerjanya (Koesmono, 2005). Pemahaman

motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh guru, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap guru dengan bentuk kepribadian yang berbeda-beda. Di samping motivasi, disiplin kerja merupakan komponen penting dalam rangka peningkatan kinerja. Disiplin kerja memiliki hubungan atau pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Baskoro & Susanty, 2012). Disiplin kerja pada dasarnya bertujuan menumbuhkan kesadaran bagi karyawan untuk melakukan tugas yang dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pembelajaran baik formal maupun non-formal.

Disiplin kerja merupakan hal yang dibutuhkan dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan bagian yang sangat penting dalam menggerakkan pendidikan. Kinerja guru sering dituntut lebih keras pada saat dihadapkan dengan pendidikan yang semakin maju. Oleh sebab itu, kinerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan atau tidak dihiraukan. Dewasa ini semakin banyak tempat pendidikan yang menuntut guru untuk memiliki kinerja yang baik dalam meningkatkan prestasinya.

Kondisi di lapangan tentang kinerja guru di SMK Palebon Semarang terdapat adanya kesalahpahaman dan kurang jelasnya informasi yang diterima guru, kesulitan melaksanakan perintah dari kepala sekolah, dan kesalahpahaman di antara para guru yang menunjukkan adanya permasalahan dalam komunikasi internal. Kasus-kasus tersebut diduga berdampak pada kinerja guru, berdasarkan

masalah-masalah tersebut diatas maka hal tersebut menjadi pertimbangan bagi penulis untuk melakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti menarik judul penelitian, **“Pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan rumusan masalah yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Menganalisis dan menguji pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang
- b. Menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang
- c. Menganalisis dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang

1.4 Signifikansi Penelitian

1.4.1 Signifikansi Akademis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan memperoleh pengetahuan empirik mengenai pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Signifikansi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, yaitu mengenai analisis pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap guru SMK Palebon Semarang.

1.4.3 Signifikansi Praktis

Secara praktis diharapkan dapat dijadikan referensi dalam upaya meningkatkan kinerja.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Paradigma Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan paradigma positivistik. Paradigma positivistik atau empiris berasumsi bahwa kebenaran objek dapat dicapai dan bahwa proses meneliti untuk menemukan kebenaran dapat dilakukan, paling tidak dengan bebas dari nilai. Tradisi ini mendukung metode ilmu alam, dengan tujuan untuk membentuk teori yang bersifat umum dalam mengatur interaksi manusia. Peneliti pada tradisi intelektual ini berusaha objektif dan bekerja dalam kontrol, atau arah ke konsep penting yang ada dalam teori. Dengan kata lain, ketika peneliti bergerak untuk melakukan pengamatan, peneliti dengan hati-hati membangun situasi sehingga hanya satu elemen yang bervariasi dan hal ini akan

memudahkan peneliti untuk pernyataan yang relative pasti mengenai sebuah elemen (West & Turner, 2008:75)

1.5.2 State of The Art

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1	Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan (Harlie, 2010)
	Metode Penelitian	Analisis Linier Regresi Berganda
	Hasil Penelitian	Secara parsial variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Judul Penelitian	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Komala di Dumai (Sari, 2014)
	Metode Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

		<p>karyawan</p> <p>Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
3	Judul Penelitian	<p>Pengaruh motivasi, disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Bali (Prabasari & Netra, 2013)</p>
	Metode Penelitian	<p>Analisis Regresi linier berganda</p>
	Hasil Penelitian	<p>Motivasi, disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan</p> <p>Motivasi menjadi variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
4	Judul Penelitian	<p>Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola (Udayanto, Bagia, & Yulianthini, 2015)</p>
	Metode Penelitian	<p>Analisis Jalur</p>
	Hasil Penelitian	<p>Komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan</p> <p>Komunikasi internal dan disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial</p>

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terdapat pada objek yang diteliti, variable dan teori.

1.5.3 Teori Penelitian

1.5.3.1 Komunikasi Internal

Menurut Brennan (dalam Effendy 2015:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen).

Menurut Effendy (2015:122-124) komunikasi internal ditunjang oleh dua komunikasi, yaitu komunikasi vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal dan horizontal dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Komunikasi Vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal pemimpin memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, dan lain-lain kepada bawahannya. Bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dan lain-lain kepada pimpinan. Atasan dan bawahan berkomunikasi sesuai dengan keinginan mereka (perilaku komunikasi yang diantisipasi), menanyakan pertanyaan yang relevan, mendiskusikan maksud seseorang secara terbuka,

jujur, merupakan perilaku komunikatif yang diharapkan oleh atasan atau bawahan dari dirinya sendiri atau dari orang lain.

Komunikasi dua arah secara timbal balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, laporan, tanggapan atau saran para karyawan sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian komunikasi vertikal diatas, maka komunikasi internal terdiri dari dua arah yaitu :

1. Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu kelompok atau organisasi ke suatu tingkat yang lebih. Dahle (dalam Tubbs 1996:175) berpendapat bahwa menggunakan aluran komunikasi ke bawah cenderung memberi hasil terbaik, hal ini dibuktikan dengan membuat urutan saluran komunikasi ke bawah menurut tingkat keefektifannya (dari yang efektivitasnya paling tinggi hingga paling rendah) yakni kombinasi lisan dan tulisan, lisan saja, tulisan saja, papan pengumuman. Bahwa untuk menyampaikan informasi kepada para pegawai dengan tepat, maka kombinasi saluran tulisan dan lisan memberi hasil terbaik. Flippo (dalam Mangkunegara 2008:152) mengemukakan komunikasi yang digunakan atasan kepada bawahan adalah “perintah berantai, buletin dinding dan poster, pengeras suara, laporan tahunan, pertemuan kelompok atau bagian”.

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas proses penyampaian gagasan, perasaan dan pandangan pegawai tingkat bawah kepada atasannya dalam organisasi. Filippo (dalam Mangkunegara 2008:152) mengemukakan saluran komunikasi bawahan terhadap atasan adalah sebagai berikut :

- a. Kontak secara tatap muka
 - b. Pertemuan kelompok pengawas
 - c. Pertemuan dengan pemimpin (*top management*) secara periodik
- b) Komunikasi horizontal atau lateral

Komunikasi horizontal yaitu komunikasi antara sesama seperti dari karyawan kepada karyawan, manajer kepada manajer. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang bersifat lebih formal, komunikasi horizontal seringkali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, sedang rekreasi atau pada waktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas-desus cepat sekali menyebar dan menjalar, dan yang didesas-desuskan sering kali mengenai tindakan pemimpin yang merugikan.

Menjalarnya desas-desus di kalangan karyawan mengenai suatu hal sering kali disebabkan oleh interpretasi yang salah. Pesan dalam komunikasi horizontal bisa mengalir di bagian yang sama di dalam organisasi atau mengalir antar bagian. Komunikasi lateral ini memperlancar pertukaran pengetahuan, pengalaman, metode, dan masalah. Hal ini membantu organisasi untuk menghindari beberapa masalah dan memecahkan yang lainnya, serta membangun semangat kerja dan kepuasan kerja.

1.5.3.2 Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *Hygiene Motivator*. Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang *management* dan teori motivasi.

Frederick Herzberg menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara dalam bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan. Dengan kata lain, kepuasan dan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Faktor-faktor tertentu di tempat kerja tersebut oleh Herzberg diidentifikasi sebagai *Hygiene Factor* (Faktor Kesehatan) dan *Motivation Factor* (Faktor Pemuas). Dua faktor inilah oleh Herzberg dialamatkan kepada faktor *intrinsic* dan faktor *extrinsic*, dimana faktor *intrinsic* adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempat bekerja.

Tabel 1.1

Hygiene Factor dan Motivation Factor

<i>Hygiene Factor</i>	<i>Motivation Factor</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Kehidupan pribadi • Kualitas supervise • Kondisi kerja • Jaminan kerja • Hubungan antara pribadi • Kebijakan dan administrasi perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian • Pengakuan • Pekerjaan itu sendiri • Tanggung jawab • Peningkatan • Pertumbuhan dalam pekerjaan

- *Hygiene Factor*

Faktor Kesehatan adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang, tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* (faktor pemeliharaan) yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factor* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factor* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antara pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

- *Motivation Factor*

Menurut Herzberg, *hygiene factor* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor *intrinsic* yang berharga pada *motivation factor* (Faktor Pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Peneliti menggunakan teori dari Herzberg karena mengembangkan teori motivasi dua faktor. Peneliti tidak menggunakan semua indikator yang berada

dalam faktor *hygiene* dan faktor *motivation*, hal ini dikarenakan kondisi dari responden atau objek penelitian yaitu guru, dimana guru juga memiliki privasi sehingga peneliti hanya menggunakan beberapa indikator dalam faktor *hygiene* yaitu gaji dan kebijaksanaan perusahaan, dalam penelitian adalah SMK Palebon Semarang. Pada faktor *motivation*, peneliti menggunakan hanya beberapa indikator dalam kuesioner, yaitu pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, hal ini dilakukan untuk memudahkan responden atau objek penelitian untuk menjawab kuesioner, hal ini dikarenakan responden sebagai tenaga pengajar atau pekerja pada umumnya juga memerlukan waktu untuk mengembalikan kondisi tubuh karena lelah setelah bekerja, dan pada umumnya sebagai individu juga memiliki keperluan lain ketika sudah berada di tempat tinggal masing-masing.

Teori dua faktor mendalilkan adanya beberapa faktor yang kalau tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan dan yang terpisah dari faktor motivasi lain yang membangkitkan upaya dan kinerja sangat istimewa. Hal-hal yang tidak memuaskan digambarkan sebagai faktor kesehatan dan hal-hal yang memuaskan digambarkan sebagai motivator.

Faktor-faktor kesehatan tidak mendorong minat pegawai, akan tetapi jika faktor-faktor itu dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal, contohnya karena gaji tidak cukup tinggi atau kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu menjadi sumber ketidakpuasan potensial yang kuat. Motivator sebaliknya, adalah faktor-faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan pekerjaan dengan mutu lebih baik. Harapan akan kemajuan, contohnya menyebabkan seseorang bekerja lebih keras meskipun pada waktu

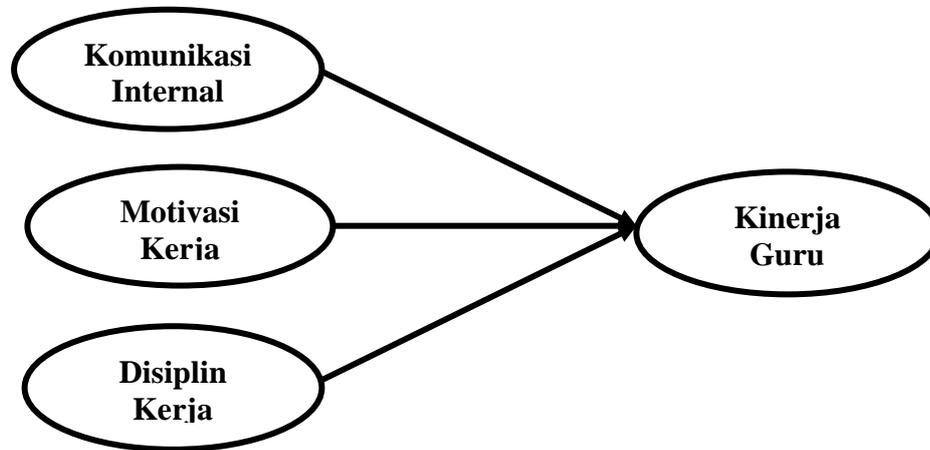
yang sama kurangnya harapan semacam itu tidak cukup untuk menyebabkan orang itu meninggalkan pekerjaan.

Segi menarik dari teori Herzberg adalah gaji tidak dianggap sebagai motivator. Hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya atau sebaliknya. Kesehatan menjelaskan dimana para pegawai atau karyawan membutuhkan jiwa atau tubuh yang sehat agar dapat memberikan kinerja tenaga kerja yang baik. Karena jika para pegawai atau karyawan tidak mempunyai jiwa tubuh yang sehat maka kinerja pekerjapun akan menurun, dimana para karyawan atau pekerja tidak dapat fokus dan tidak bersemangat dalam bekerja.

1.5.4 Kerangka Empiris Penelitian

Sebuah penelitian harus memiliki konsep yang jelas untuk membentuk atau menyusun hipotesis. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, teori-teori pendukung yang berkaitan dengan komunikasi internal, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru. Maka dari hal tersebut peneliti akan mengungkapkan seberapa besar kaitan tersebut dalam kinerja guru mengenai penggunaan komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dalam rangka mempermudah penelitian maka peneliti menarik kerangka pikir seperti Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 merupakan bentuk pengembangan dari fenomena, teori, dan penelitian terdahulu. Gambar 1.1 menunjukkan bahwa peneliti akan mengungkapkan pengaruh variabel bebas yang terdiri atas komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kerangka pikir pada gambar 1.1 dikembangkan dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Harlie (2010), Sari (2014).

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Malhotra (2005), hipotesis adalah pernyataan atau proposisi yang belum dibuktikan mengenai faktor atau fenomena yang menjadi minat peneliti. Dari pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Selanjutnya Ferdinand (2006) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang ingin dipecahkan. Oleh karena itu, hipotesis harus memberikan jawaban

sementara secara langsung dari permasalahan yang ada, tentunya berdasarkan teori yang memiliki validitas tinggi.

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan teori maupun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Palebon Semarang

1.7 Definisi Konseptual dan Operasional

1.7.1 Definisi Konseptual

a. Komunikasi Internal

Menurut Brennan (dalam Effendy, 2015:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau instansi yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan. Dalam menyampaikan pesan dan ide, gagasan dan informasi lainnya dapat terjadi dalam konteks secara horizontal dan vertical maupun secara diagonal di dalam suatu organisasi. Komunikasi internal diukur dengan mengetahui arah dari konteks komunikasi. Menurut Ardana (2008) dan Handoko (2003) konteks tersebut, yaitu: pertama yaitu konteks komunikasi horizontal (Diskusi atau pertukaran pikiran antara karyawan dengan karyawan). Yang kedua, konteks komunikasi vertikal

(komunikasi timbal balik antara bawahan dan atasan) dan konteks komunikasi diagonal (komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan. Malone membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik (motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan) dan motivasi ekstrinsik (timbul karena adanya rangsangan dari luar individu) (Hamzah, 2016:66). Menurut Mangkunegara (2005) dalam mengukur motivasi kerja diukur dengan berbagai hal, yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik, dan kebutuhan rasa aman.

c. Disiplin Kerja

Menurut Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Sedangkan Hasan (2000) menyatakan bahwa ukuran dalam menilai disiplin kerja dengan beberapa hal, yaitu: kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan serta perlengkapan.

d. Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Husnan (2002) menetapkan ukuran kinerja sebagai berikut: kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan ketrampilan karyawan, kuantitas kerja meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja, dan sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

1.7.2 Definisi Operasional

a. Komunikasi Internal

Indikator atau ukuran dalam komunikasi internal menurut Purwanto (2011):

1. Diskusi atau pertukaran pikiran antara karyawan dengan karyawan
2. Komunikasi timbal balik antara bawahan dan atasan
3. Komunikasi antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda

b. Motivasi Kerja

Indikator atau ukuran dalam motivasi kerja menurut Mangkunegara (2005):

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan fisik
3. Kebutuhan rasa aman.

c. Disiplin Kerja

Indikator atau ukuran dalam disiplin kerja menurut Hasan (2000):

1. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab
2. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan
3. Kehadiran dalam jam kerja
4. Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan
5. Ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan

d. Kinerja

Indikator atau ukuran dalam kinerja menurut Hasan (2002) :

1. Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan ketrampilan karyawan,
2. Kuantitas kerja meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat
3. Tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin dan kemampuan dalam bekerja
4. Sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

1.8 Metodologi Penelitian**1.8.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal menurut Silalahi (2009) adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kausal akan dijelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel

lain. Artinya, apakah perubahan nilai dalam suatu variabel menyebabkan perubahan nilai dalam variabel lain. Penelitian kausal digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1.8.2 Populasi dan Sampel

1.8.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:117). Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 58 Guru di SMK Palebon Semarang.

1.8.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:118). Karena populasi penelitian ini berjumlah sedikit maka penarikan ukuran sampel menggunakan teknik total random sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini diungkap oleh Sugiyono (2013:124-125) yang menyatakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 58 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

1.8.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total random sampling* yakni dikatakan sederhana dikarenakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

1.8.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

1.8.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah :

1. Data Kuantitatif

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data yang nilainya atau dinyatakan dalam bentuk angka, misalnya data, seperti jumlah karyawan, dan daftar inventaris.

1.8.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada 58 responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan atau laporan suatu lembaga. Data ini diperoleh dari buku, dan jurnal penelitian dan lainnya yang berkaitan dengan pokok utama penelitian.

1.8.5 Skala Pengukuran

Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, berupa pertanyaan atau pernyataan mengenai identitas responden dan pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan kinerja guru SMK Palebon Semarang dan pertanyaan atau pernyataan tertutup, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan. Pada penelitian ini skala pengukuran yang di gunakan adalah Skala Likert (Sugiyono, 2013:134). Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan (1) Sangat Tidak Setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Kurang Setuju; (4) Setuju; (5) Sangat Setuju. Untuk lebih jelas penjabaran skor setiap bobot item dapat di lihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.2

Skala Penilaian Pernyataan Responden

Kategori	Bobot nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : data diolah penulis, 2017

1.8.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang komunikasi internal, motivasi kerja, dan

disiplin kerja terhadap kinerja. Data yang diperoleh melalui angket merupakan data utama dalam penelitian, karena data inilah yang akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

1.8.7 Teknik Pengolahan Data

1. *Editing*, yaitu proses memeriksa data yang sudah terkumpul, meliputi kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, relevansi jawaban, keseragaman satuan data yang digunakan, dan sebagainya.
2. *Coding*, yaitu kegiatan memberikan kode pada setiap data yang terkumpul di setiap instrumen penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk memudahkan dalam analisis dan penafsiran data.
3. *Tabulating*, yaitu memasukan data yang sudah dikelompokkan ke dalam tabel-tabel agar mudah dipahami.

1.8.8 Teknik Analisis Data

a. Teknik Analisis Data

Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari angket komunikasi internal, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah dengan analisis regresi linier sederhana.

b. Skor Rata-rata

Setiap jawaban responden dari pernyataan yang diberikan ke responden diberi bobot. Cara menghitung skor adalah menjumlahkan seluruh hasil kali nilai masing-masing bobotnya dengan jumlah total frekuensi. Peringkat terdiri dari : 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

c. Uji Validitas

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut baik. Suatu alat ukur yang baik tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen angket dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 19 for windows*. Penggunaan program *SPSS* sebagai alat untuk menguji dilakukan agar proses validitas dan reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan cepat.

e. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis data regresi sederhana digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dan Y, dan digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apakah positif atau negatif

serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat keeratan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai +1. Tanda negatif atau positif menunjukkan arah dari koefisien korelasinya. Jika tandanya positif, maka arah koefisien korelasinya positif atau jika satu variabel meningkat maka variabel yang lain akan meningkat, tetapi jika tandanya adalah negatif maka yang terjadi adalah sebaliknya. Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi menunjukkan nilai sig. (2-tailed) < 0,05 (kurang dari 0,05) maka terdapat korelasi. Pengujian Koefisien Korelasi ini menggunakan program *SPSS 19*.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai R² semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R² mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai adjusted R² digunakan sebagai parameter koefisien determinasi. Seperti halnya dengan R², nilai adjusted R² berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted R² yang mendekati satu menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang semakin baik dalam memprediksi variasi variabel independen.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi (α) 5% yang digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada tingkat α sebesar 5 %, jika nilai F lebih besar daripada 4 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $t > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.