



PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN MAN 1 KOTA BATAM**Lismawati Munthe¹⁾, Herni Widiyah Nasrul²⁾**Email: herni@yahoo.com (correspondent author)²⁾Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Info ArtikelDiserahkan Nop 2020
Diterima Des 2020
Diterbitkan Juni 2021Kata Kunci:
Komunikasi, Disiplin
Kerja, Pengawasan
Kerja, Kinerja

Keywords:
Communication,
Work Discipline,
Work Supervision,
*Performance***Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan Pengawasan kerja terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Kesimpulan penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh parsial terhadap kinerja Guru dan Karyawan, disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja Guru dan Karyawan, Pengawasan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja Guru dan Karyawan dan hipotesis terakhir diperoleh bahwa ketiga variabel tersebut (komunikasi, disiplin kerja dan Pengawasan kerja) berpengaruh simultan terhadap kinerja Guru dan Karyawan.

Abstract

This research aims to get information that communication, work discipline and work supervision on the performance of Teachers and employees of MAN 1 Batam City. This research is a quantitative research. The conclusion of this study is that communication has a partial effect on employee performance, work discipline has a partial effect on employee performance, work supervision has a partial effect on employee performance and the final hypothesis is that the three variable (communication, work discipline and work safety) have a simultaneous effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com**PENDAHULUAN**

Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua, yakni SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai Asset sehingga harus dijaga, dilatih dan dikembangkan. Dalam undang-undang ketenaga kerjaan

Republik Indonesia No 13 tahun 2013, bahwa demi terwujudnya pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan status yang paling urgen sebagai pelaku dan tujuan.

Pada institusi Sekolah ada tiga unsur yang tidak bisa dipisahkan untuk pendidikan saat ini yaitu Guru, karyawan dan siswa. Dalam lingkungan sekolah kerja sama antara pemimpin (kepala sekolah) dengan Guru dan karyawan membutuhkan suatu komunikasi yang baik dalam penyampaian ide, pemikiran maupun gagasan agar proses transformasi ilmu kepada siswa bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dalam proses belajar dan mengajar di sekolah antara kepala sekolah, guru dan karyawan akan selalu berinteraksi satu sama lainnya dalam rangka menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang diemban masing-masingnya.

Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang dapat berkomunikasi dengan bawahannya secara tepat. Dalam setiap kepemimpinan organisasi ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya diperlukan pengertian yang sama diantara dua pihak yaitu atasan dan bawahan. Karena hal tersebut akan lebih memberi dorongan semangat dan gairah kerja untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya mengembangkan suatu kerjasama demi mewujudkan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi yang baik.

Sukses tidaknya sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh disiplin, karena disiplin memainkan peranan penting dalam melaksanakan suatu strategi baru bagi organisasi khususnya yang melibatkan orientasi sebuah institusi/organisasi. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Jadi disiplin yang dimaksud adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama yang ditransformasikan oleh karyawan dalam bentuk kegiatan dan perbuatan.

Menyangkut persoalan disiplin kerja, Guru dan karyawan MAN 1 sudah banyak yang peduli terhadap kedisiplinan. terutama petugas lapangan (keamanan dan cleaning service), secara statistic jumlahnya sudah berkurang untuk guru dan karyawan yang datang terlambat, yang sering mangkir tanpa ada pemberitahuan yang jelas kepada pihak Sekolah, istirahat lebih awal, terlambat masuk setelah jam istirahat, atau menghilang pada saat jam mengajar. Budaya ini ada sesuatu yang harus tetap di jaga.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dijangkau / terpenuhi oleh pegawai atas tugas yang dibebankan untuk meraih tujuan organisasi dengan standar kerja yang telah diputuskan dalam periode masa-masa tertentu. Robbin (2019) bahwa kinerja dapat menambah efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan oleh pegawai yang pada akhirnya bakal menguntungkan institusi. Oleh karena itu, agar kinerja efektif dan efisien, pegawai membutuhkan komunikasi yang efektif supaya dapat dimengerti mengenai pesan-pesan pekerjaan. Tidak meluluh komunikasi, keberhasilan institusi pun sangat diprovokasi oleh pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya guna memotivasi motivasi kerja yang menghasilkan kinerja yang baik. Seorang pimpinan, adalah model ideal yang bisa menampilkan cara berkomunikasi dan disiplin yang bisa dijadikan contoh oleh bawahannya. Oleh karena itu pengawasan dari pimpinan terhadap bawahannya sangat diperlukan agar misi dari institusi bisa dijalankan dengan semestinya.

Pada proses pendidikan guru sebagai salah satu dari sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan operasional sebuah organisasi atau lembaga pendidikan yang mendidiki peran sentral dalam pembangunan. Jika pengelolaan dan

kwilitas Sumber Daya Manusia dari guru sebagai subyek pembangunan pendidikan cukup tinggi, maka secara otomatis pembangunan dibidang lain akan mengikutinya. Guru merupakan salah satu faktor dari unsur penggerak dalam lembaga pendidikan. Guru sebagai sumber daya manusia yang berkwalitas tinggi akan dapat menghasilkan output siswa yang berkwalitas pula. MAN 1 Batam adalah sekolah dari yang dari waktu ke waktu berkembang semakin baik dan inovatif sejalan dengan perkembangan pendidikan dan kebutuhan masyarakat sekitar meskipun bukan sekolah faforit tetapi termasuk sekolah yang sehat, hal ini dapat dilihat dari perkembangan sarana prasarana, pengembangan kurikulum, pengembangan kesiswaan, kegiatan kesiswaan dan pengembangan kehumasan maupun kwalitas lulusan (Alumni).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, dengan adanya komunikasi yang baik dan pengawasan dari pimpinan tingkat kedisiplinan semakin baik. Ini tercermin dari Guru dan Karyawan yang terlambat pada saat jam masuk kerja ataupun pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir dengan alasan yang tidak dapat diterima sudah jauh menurun. Guru dan Karyawan MAN 1 Batam sudah mulai memiliki kesadaran dan rasa malu untuk menggunakan jam kerja untuk kegiatan pribadi pada saat bekerja. Karyawan juga sudah sadar untuk mentaati peraturan yang ada karena adanya rasa dalam pengawasan dari diri sendiri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Pengawasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah komunikasi, disiplin kerja dan Pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu format dari sebuah informasi yang akan disampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non-verbal Komunikasi merupakan proses pemaparan pesan untuk menolong keberlangsungan pemberian informasi untuk penerimaan informasi supaya tidak terjadi salah pengertian. "Komunikasi organisasi bisa didefinisikan sebagai peragaan dan peng-artian pesan salah satu unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari sebuah organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarki antara yang satu dengan yang lainnya dan bermanfaat dalam sebuah lingkungan", (Pace and Faules, 2013). Komunikasi dalam Bahasa Inggrisnya disebut dengan *Communication*, berasal dari kata *comunicatio* atau dari kata *communi* yang berarti sama atau sama maknanya atau pengertian bersama, dengan maksud mengubah pikiran, sikap, perilaku, penerima dan melaksanakan apa yang diinginkan apa yang diinginkan oleh komunikator, Widjaja (2011).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mokodompit (2013), Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai proses paparan pesan yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam pelaksanaan kegiatan, proses paparan pesan yang terjadi yakni dari pimpinan

kebawahan atau sebaliknya dan pun diantara karyawannya, Indikator dalam Komunikasi Organisasi yakni: Keterbukaan merupakan suatu kondisi yang didalamnya tidak dapat rahasia, Isi Pesan merupakan bahan atau materi yang dipilih yang ditentian oleh komunikator untuk mengkomunikasikan maksudnya, Perubahan sikap merupakan peralihan atau pergeseran kecenderungan untuk bertingkah laku terhadap suatu objek karena adanya suatu perubahan dari lingkungan, Tingkat pemahaman pesan merupakan dampak atau efek yang telah direncanakan. Menurut Mangkunegara (2011) indikator-indikator komunikasi antara lain merupakan:

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses berkomunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
- b. Intensitas komunikasi Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
- c. Efektivitas komunikasi Efektivitas komunikasi berisi pengertian bahwa komunikasi yang memiliki sifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka guna mempermudah orang lain mengetahui apa yang disebutkan komunikator.
- d. Tingkat pemahaman pesan Seseorang dapat memahami apa yang ingin disebutkan oleh seorang komunikator guna penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengetahui dan mengetahui pesan yang akan disampaikan.
- e. Perubahan sikap Setelah seseorang memahami pesan yang disebutkan oleh seorang komunikator guna penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016), terdapat 4 faedah komunikasi di dalam suatu organisasi: (a) Sebagai informasi yakni komunikasi menolong proses paparan informasi yang dibutuhkan individu dan atau kumpulan untuk memungut keputusan dengan meneruskan data dan menilai pilihan-pilihan alternatif. (b) Sebagai kendali yakni komunikasi beraksi untuk mengendalikan perilaku anggota dalam sejumlah cara, masing-masing organisasi memiliki wewenang dan garis bimbingan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan. (c) Sebagai semangat yaitu komunikasi menolong perkembangan semangat dengan menyatakan para karyawan apa yang harus dilaksanakan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dapat digarap untuk membetulkan kinerja andai itu di bawah standar. (d) Pengungkap emosional yakni guna beberapa komunitas, mereka membutuhkan interaksi sosial, komunikasi yang terjadi di dalam komunitas itu ialah teknik anggota untuk mengindikasikan kekecewaan dan rasa puas. Oleh sebab itu, komunikasi menyiarkan ungkapan emosional dari perasaan dan sebagai alat guna memenuhi keperluan sosial

Disiplin

Disiplin adalah sikap mental yang dimiliki seseorang mengandung keikutsertaan mematuhi, peraturan, dan norma yang berlaku dalam tugas dan tanggung jawab. Tanggung jawab, baik berhubungan dengan hak maupun terhadap kewajiban serta waktu. Pada hakekatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat

disimpulkan bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, Hasibuan (2010). Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Suharsimi Arikunto (2011), disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Siswanto (2011).

Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2014), pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan kerja dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Tujuan pengawasan menurut Kadarman dan Udaya (2011) adalah menemukan kelemahan dan kesalahan untuk kemudian dikoreksi dan mencegah pengulangnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan seorang pimpinan untuk mengukur tingkat efektif dan efisiensi kerja personil dengan menggunakan metode dan alat tertentu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang pengawasan dan pimpinan, maka menurut penulis, Pengawasan pimpinan adalah proses pengamatan pimpinan, mulai dari penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi atau perbaikan, sehingga umpan balik untuk menjamin proses belajar dan mengajar berlangsung secara kondusif sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Kinerja yang tinggi dari karyawannya akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012) yaitu “kinerja atau *performance* yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2016).

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga mempunyai makna prestasi. Secara harfiah arti dari kinerja merupakan hasil/prestasi kerja atau usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Robbins (2019) menyampaikan bahwa Indikator guna mendeteksi kinerja pegawai secara perorangan ialah sebagai inilah: a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kegiatan yang didapatkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan. b) Kuantitas. Merupakan jumlah yang diperoleh ditetapkan dalam istilah laksana jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. c) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat kegiatan diselesaikan pada mulawaktu yang dinyatakan, disaksikan dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan masa-masa yang ada untuk kegiatan lain. d) Efektivitas. Merupakan tingkat pemakaian sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud mendongkrak hasil dari masing-masing unit dalam pemakaian sumber daya. e) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan faedah kerjanya Komitmen kerja. Merupakan sebuah tingkat dimana pegawai memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedarmayanthi (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Rivai (2011) mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang secara utuh atas prestasi yang dihasilkan untuk perusahaan selama periode tertentu, yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai dalam kurun waktu yang ditentukan mampu dan berhasil melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi serta dukungan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun dimensi dalam kinerja meliputi: (a) kemampuan, merupakan proses dimana pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, (b) prestasi, merupakan suatu keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diberikan, (c) efisiensi, merupakan aktivitas kerja yang sesuai dengan pekerjaan dalam organisasi, (d) tanggung jawab, merupakan rasa memiliki beban kerja yang harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, (e) standar kerja, merupakan ukuran kerja yang diberlakukan bagi setiap pegawai.

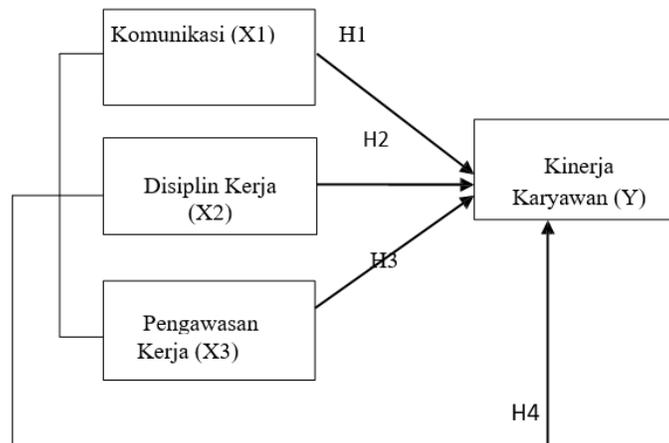
Kinerja seseorang sangatlah urgen karena mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan, dengan kata lain apabila kinerja pribadi (*individual performance*) baik, maka bisa jadi besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) akan baik. Kinerja seorang pegawai bakal baik bila dia mempunyai kemahiran (*skill*) yang tinggi, mau bekerja sebab digaji atau diberi upah cocok dengan perjanjian, memiliki harapan (*expectation*) masa mendatang yang lebih baik. Menurut sejumlah teori mengenai kinerja pegawai maka pengarang dapat mensintesis bahwa definisi kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dijangkau pegawai cocok tugas yang dibebankan untuk menjangkau tujuan organisasi dengan standar kerja yang telah diputuskan dalam periode masa-masa tertentu.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dalam bentuk angka- angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variable yang diwakili, yaitu variable komunikasi, disiplin, Pengawasan kerja dan kinerja, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dengan populasi dan sampel adalah seluruh Guru dan karyawan MAN 1 Kota Batam dan sampel yang digunakan 109 Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Riset lapangan dengan penyebaran Quisioner.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

Sugiono (2012) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam. H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam. H3: Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam. H4: Komunikasi, disiplin kerja, dan Pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru dan Karyawan MAN 1 Kota Batam baik yang bekerja di dalam ruangan maupun di lapangan yang berjumlah 150 guru dan karyawan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 109 Guru dan karyawan MAN 1 Batam.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2016). Penelitian menggunakan dua variable yaitu variabel independen dan dependen.

1. Variabel terikat adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, (Sugiono, 2011). Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Wibowo (2011)
2. Variabel bebas
Variabel independen adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung (Bungin, 2011). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut:
 1. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pendapat, pikiran dan perasaan kepada orang lain yang kemampuannya dipengaruhi oleh lingkungan atau budaya social, (Beamer & Vanner 2018)
 2. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2017)
 3. Pengawasan kerja menurut Feryanto dan Triana (2015) menyatakan Pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan keseluruh Guru dan Karyawan. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung ke MAN 1 Batam untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung setelah selesai diisi oleh Guru dan Karyawan MAN 1 Batam.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 22 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Skala satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin. Jadi sampel yang digunakan adalah 109 Guru dan Karyawan MAN 1 Batam.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauhmana ketetapan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($N-2$). Hasil pengujian semua indikator dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha dengan Cronbach Alpha harus $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas $0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran

masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerancedan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas, (Ghozali, 2015).

Tabel 1
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	-,203	1,281		-,158	,874	
	X1	,156	,072	,134	2,174	,032	3,763
	X2	,157	,055	,159	2,844	,005	3,086
	X3	,708	,044	,728	15,927	,000	2,057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

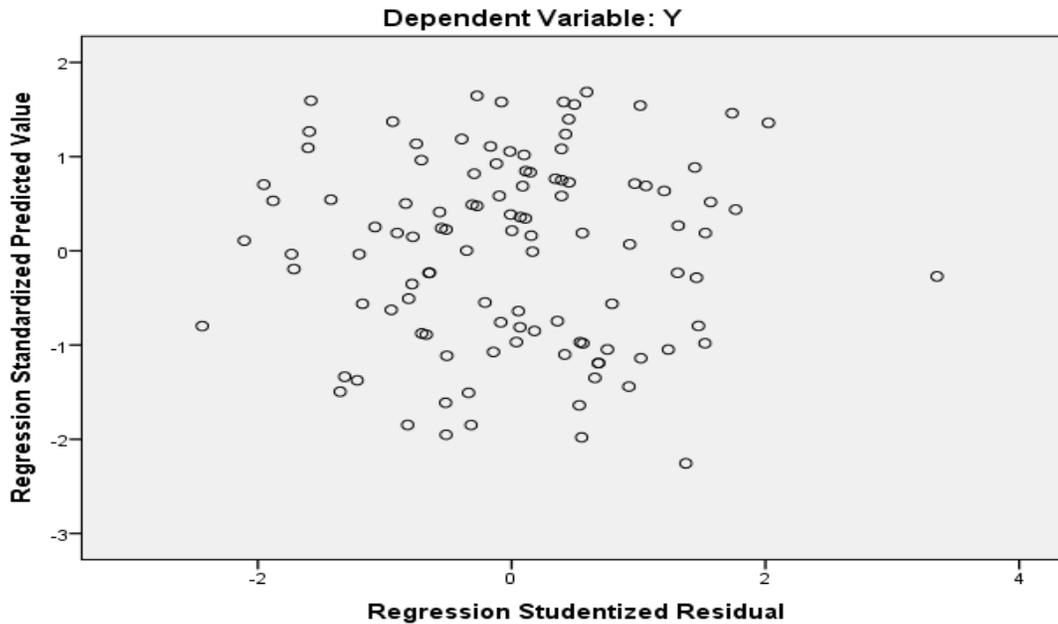
Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai VIF Semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % (0,1) yang berarti tidak terjadi korelasi antavariabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2015).

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Pada Gambar 1 terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta ter sebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 2
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,203	1,281		-,158	,874
	X1	,156	,072	,134	2,174	,032
	X2	,157	,055	,159	2,844	,005
	X3	,708	,044	,728	15,927	,000

a. Dependent Variable: Y

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

Pada Tabel 2 variabel Komunikasi (X1) uji olah data SPSS adalah (2,174) dan signifikansi (0,032) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dan Karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

Pada Tabel 2 variabel Disiplin Kerja (X2) uji olah data SPSS adalah (2,884) dan signifikansi (0,005) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja dengan Kinerja Guru dan Karyawan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan Kerja dengan Kinerja Guru dan Karyawan.

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Pengawasan Kerja (X3) uji olah data SPSS adalah (15,927) dan signifikansi (0,000) < dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Uji Hipotesis 4 (H4)

Secara simultan atau bersama-sama diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja Guru dan Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja Guru dan Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 < dari 0,05, maka berdasarkan rumus hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 3
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3863,427	3	1287,809	293,474	,000 ^b
	Residual	460,757	105	4,388		
	Total	4324,183	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 293,474 dengan signifikansi yaitu sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Maka berdasarkan rumus hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4
Hasil Uji R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 ^a	,893	,890	2,09479

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai R = 945 yang berarti hubungan antar variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja Guru dan karyawan sebesar 94,5% artinya hubungan sangat erat. R² sebesar 893 atau 89,3% berarti variasi variabel independen (Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 89,3%, sementara sisanya 10,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan Adjusted R² sebesar 890 atau 89,0 % berarti variabel independen (Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 89,0%, sementara sisanya 11% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut: (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (3) Pengawasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. (4) Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Saran

Kepala Sekolah MAN 1 Batam harus mempertahankan Komunikasi yang sudah

baik, disiplin kerja dan Pengawasan kerja di dalam lingkungan sekolah agar Guru dan Karyawan merasa diperhatikan, supaya kinerja Guru dan Karyawan lebih meningkat dan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdalraof, S., & Yossef, M. (2017). Efficiency of Personal and Administrative Skills for Managerial Leadership on Administrative Creativity at Najran University. *Journal of Education and Practice*, 8(6), 113–122.
- [2] Bella dan Retno Astuti. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares*. *Jurnal Teknologi Pertanian*, Vol. 14 No. 2 hal.95-104. Malang: Universitas Brawijaya.
- [3] Firmansyah, H. &. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- [4] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 294-306.
- [5] L. Gaol, Jimmy.2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi
- [6] Mahardikawanto. 2013. *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- [7] Maya, ayu dan Ketut Netra.2013. *Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD).
- [8] Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [9] Puspita, Atika. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Engineering BP Tangguh, Teluk Bintuni, Papua, Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- [10] Rahmad dkk. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca cola*. *Jurnal Manajemen*, Volume 3 tahun 2015. Singaraja Idonesia: Universitas Pendidikan Ganesha.
- [11] Rivai, V. d. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [12] Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.Bandung.
- [13] Sidayanti, Heni. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal*
- [14] Siswandi. 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [15] Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- [16] Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- [17] Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- [18] Mokodompit, F. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja pada PT Radio Memore Anoa Indah. MSDM.
- [19] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [20] Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- [21] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.