



## **Kinerja guru sekolah dasar pada masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin**

**Gloria Luturkey<sup>1\*</sup>, Pujianto Yugopuspito<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Pelita Harapan

Jl. Jend. Sudirman No.50, RT.1/RW.4, Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Pelita Harapan

UPH Gedung B, Jl. M.H. Thamrin Boulevard, Lippo Karawaci, Tangerang, Indonesia

\* Corresponding Author. Email: 01669190050@student.uph.edu

### ARTICLE INFO

#### Article History

Received:

14 February 2022

Revised:

8 April 2022

Accepted:

12 April 2022

Available online:

30 April 2022

#### Keywords

kinerja guru;  
motivasi guru;  
lingkungan kerja;  
komunikasi pemimpin;  
covid-19.

### ABSTRACT

Pandemi Covid-19 membuat proses belajar mengajar harus dilakukan secara daring, sehingga dapat menimbulkan berbagai kendala yang mempengaruhi kinerja guru. Tiga faktor yang paling berpengaruh pada kinerja guru pada masa pandemi yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin. Tujuan penelitian ini untuk memetakan hubungan ketiga faktor tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan teknik pengambilan sampel yang didistribusikan kepada 174 guru pada 12 Sekolah Dasar di Tangerang. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas momen produk Pearson, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, uji normalitas data, uji regresi Teknik ANOVA untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dan uji R-square untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi guru, dan lingkungan kerja, motivasi guru, dan komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

*Teacher performance plays an important role in student education. The Covid-19 pandemic forces the teaching process to be conducted online, which can create various problems that can affect teacher performance. Three most significant factors in teacher performance are motivation, work environment, and leader communication. The aim of this research is to show the correlation of those three factors to teacher performance. This research uses path analysis to describe the model of relationship between variables. The research instrument used is questionnaire with convenience sampling. The questionnaire is distributed to 174 teachers of 12 elementary school in Tangerang. The data analysis conducted are validity testing using Product Moment Pearson, reliability analysis using Cronbach's Alpha, normality testing, ANOVA regression testing to identify the effect between variables, and R-square testing to identify the effect between dependent and independent variables. The result shows that work environment and communication have positive effect on teacher motivation, and work environment, teacher motivation, and leader communication have positive effect on teacher performance.*



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



#### How to cite:

Luturkey, G., & Yugopuspito, P. (2022). Kinerja guru sekolah dasar pada masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 38-51. doi: <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.48066>

## PENDAHULUAN

Penyebaran virus Covid-19 terjadi sangatlah cepat secara global, demikian halnya yang terjadi di Indonesia (Taryono, 2020). Pemerintah melalui surat Edaran Kemendikbud No. 4 Tahun 2020 bahwa setiap proses belajar mengajar dilakukan jarak jauh secara daring. Kegiatan belajar mengajar di sekolah dan bimbingan guru terhadap siswa di ruang kelas secara langsung tidak dapat dilakukan tatap muka melainkan pembelajaran jarak jauh melalui daring. Kendala yang dialami guru pada masa pandemi covid, yaitu kurangnya penguasaan teknologi, sarana prasarana yang mahal dan komunikasi dan sosialisasi menjadi berkurang (Hakiim et al., 2021).

Aqib (2020) Mengaku bahwa kinerja guru merupakan bukti nyata atau hasil kerja guru dalam melakukan tugasnya peran guru pada pengelolaan kelas yakni sebagai pengajar, pendidik dan memimpin. Sehingga penting sekali bagi sekolah untuk memperhatikan kinerja guru-gurunya.

Sulitnya guru beradaptasi dengan sistem kerja jarak jauh, kurangnya pelatihan formal untuk menciptakan pembelajaran daring yang mempermudah murid maupun guru. Fadhillah et al (2021) mengungkap tantangan guru selama *e-education* pada masa pandemi yakni kompetensi digital yang harus dimiliki sumber daya manusia, system evaluasi hasil belajar siswa, infrastruktur TIK dan teknis yang perlu diperhatikan. Guru dituntut berkinerja tinggi meskipun harus melakukan kegiatan belajar mengajar secara daring. Hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja guru. Motivasi yang dimaksud merupakan keinginan dalam diri yang merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan atau aktifitas yang telah ditetapkan secara maksimal. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor pendorong kinerja guru. Iba et al. (2020) menunjukkan adanya pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja guru.

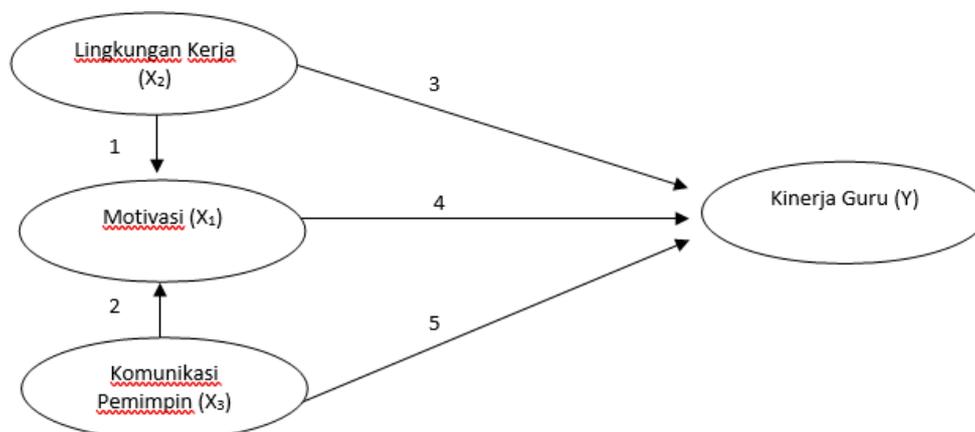
Selain motivasi kerja hal lain yang mempengaruhi kinerja guru ialah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yakni keadaan atau situasi di sekitar guru saat mereka bekerja. Selama pandemi guru bekerja dari rumah menghadapi tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab pekerjaan di saat yang sama. Wangi (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja perlengkapan, mesin yang digunakan, tata ruangan dan kondisi-kondisi kerja dimana seseorang melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selama pandemi lingkungan kerja yang berubah yang dahulu bekerja di ruang kelas sekolah kini guru mengajar daring di rumah merupakan perubahan yang paling dirasakan guru. Demikian juga Purwanto (2020) menemukan bahwa kesulitan kerja pada pembelajaran daring ialah tidak adanya sarana dan prasarana yang difasilitasi organisasi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung guru melakukan tugasnya akan menghambat kinerja guru-guru. Melakukan pekerjaan jarak jauh atau daring juga mengurangi intensitas komunikasi guru dengan pemimpin yakni kepala sekolah.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru ialah komunikasi pemimpin. Sunardi (2019) menyatakan komunikasi pemimpin sekolah merupakan proses pengorganisasian dan budaya organisasi yakni meliputi struktur organisasi, hubungan dan komunikasi. Demikian halnya dengan Rizki dan Fauzi (2021) mengungkap komunikasi pemimpin yang baik maka adanya koordinasi yang baik antar guru dan anggota yang mendukung kinerja guru. Komunikasi Pemimpin menjadi tantangan lain yang dihadapi guru-guru Sekolah Dasar Tangerang. Karena interaksi, komunikasi, koordinasi dan pantauan langsung kepala sekolah terhadap kinerja guru juga harus dilakukan secara jarak jauh. Tanpa komunikasi pemimpin dan pantauan secara langsung guru tidak disiplin dan fokus pada jam kerja yang ditentukan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka diharapkan melalui penelitian ini mampu menjawab rumusan masalah berikut: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, (2) pengaruh komunikasi pemimpin terhadap motivasi kerja, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dan (5) Komunikasi pemimpin terhadap kinerja. Kelima rumusan masalah tersebut diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi maupun saran terkait peningkatan kinerja guru selama masa covid-19 yang dapat diadopsi oleh sekolah serta organisasi pendidikan lain.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian parametrik dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan mulai pada September hingga Desember 2022. Penelitian ini melibatkan sampel 174 guru pada 15 Sekolah Dasar di Tangerang. (Data Pokok Pendidikan, 2022) dari populasi keseluruhan guru SD Wilayah Tangerang yakni 51.873 dan 4625 Sekolah. Pengumpulan data menggunakan Teknik survei dengan menggunakan angket digital Googleform maupun kertas yang disebarakan kepada guru-guru yang bersedia terlibat dalam penelitian ini. Penyusunan kuesioner tertutup yakni *skala Likert* dengan empat kategori pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk mengukur variable Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Pemimpin (X3) dan pengaruhnya terhadap Variabel Kinerja Guru (Y). Model Penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Mengukur pengaruh antar variabel pada penelitian ini menggunakan lima indikator pada setiap variabel yang kemudian deskripsikan dalam pertanyaan maupun pernyataan kuesioner. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel            | Definisi Konsep   | Indikator   |
|---------------------|---|---|
| Y Kinerja           | Kinerja adalah perilaku dan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Colquitt 2015, 32)  | Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar organisasi<br>Disiplin waktu kerja<br>Mengerjakan tanggung jawab manajerial<br>Pelaksanaan pembelajaran<br>Pengembangan guru |
| X1 Motivasi         | Motivasi adalah pendorong atau daya dorong yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (Santoso 2019)                                | Keinginan untuk berprestasi<br>Aktif dalam melakukan tugasnya<br>Gaji atau tunjangan yang diterima<br>Reward (Penghargaan)<br>Punishment                                |
| X2 Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja meliputi aspek fisik: fasilitas, lingkungan aman dan tanpa gangguan maka guru dapat bekerja sangat efisien (Tahir 2019, 127-128) | Kebisingan<br>Kelengkapan Fasilitas<br>Penerangan<br>Sirkulasi Udara<br>Keamanan Kerja  |

|                              |   |                       |
|------------------------------|---|-----------------------|
| X3<br>Komunikasi<br>Pemimpin | Komunikasi merupakan perpindahan pengertian berupa gagasan, informasi seseorang terhadap yang lain. Rohim dan Abdullah (2019) | Pertukaran Informasi  |
|                              |   | Menjalin hubungan     |
|                              |   | Mengutarakan perasaan |
|                              |   | Koordinasi            |
|                              |   | Media Komunikasi      |

### Uji Validitas Reliabilitas

Merujuk (Hernawati & Sutarno, 2019), uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen, ketepatan dari instrumen yang digunakan. Hasil uji momen-produk *Pearson* dan *Cronbach's Alpha* untuk pengujian kelayakan instrument validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 sesuai dengan (Syamsul & Fahkry, 2015) nilai koefisien reliabilitas instumen memiliki hubungan yang cukup erat. Jadi dapat disimpulkan instrument penelitian ini dintarakan valid dan reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

| Variabel                 | Item | Korelasi | R <sub>tabel</sub> | Validitas | Var   | Cronbach's |
|--------------------------|------|----------|--------------------|-----------|-------|------------|
| Kinerja Guru (Y)         | 14   | 0.569    | 0.146              | Valid     | 0.770 | 0.77       |
| Motivasi (X1)            | 14   | 0.677    | 0.146              | Valid     | 2.947 | 0.50       |
| Lingkungan Kerja (X2)    | 14   | 0.462    | 0.146              | Valid     | 1.242 | 0.56       |
| Komunikasi Pemimpin (X3) | 15   | 0.799    | 0.146              | Valid     | 1.337 | 0.78       |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Data yang terkumpul berupa data ordinal berasal dari hasil skor jawaban pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner dari 174 guru SD Wilayah Tangerang pada skala *Likert*. Data tersebut kemudian dianalisis dengan beberapa tahap dibawah ini untuk menguji hipotesa penelitian ini.

### Uji Normalitas

Uji normalitas data sampel dilakukan dengan menghitung nilai Chi-square (Sujarweni, 2014). Tabel 3 menunjukkan hasil perhitungan, tampak bahwa  $X^2_{hitung} \leq X^2_{Tabel}$  maka data berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji parametrik.

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

| Variabel            | $X^2_{hitung}$ | $X^2_{tabel}$ | Keputusan                 |
|---------------------|----------------|---------------|---------------------------|
| Kinerja Guru        | 4.960          | 11.143        | Data Berdistribusi Normal |
| Motivasi Kerja      | 10.06          | 11.143        | Data Berdistribusi Normal |
| Lingkungan Kerja    | 1.610          | 11.143        | Data Berdistribusi Normal |
| Komunikasi Pemimpin | 10.86          | 11.143        | Data Berdistribusi Normal |

### Uji Homogenitas

Homogenitas diuji menggunakan asumsi Fisher, Uji F (Sudaryono, 2021). Hasil pengujian ditabulasikan pada tabel 4. Nilai rujukkan untuk sampel data dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0.05$  yaitu  $F_{tabel} = 1.286$ . Tampak bahwa nilai  $F_{hitung}$  masih kurang dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan kelompok data homogen.

Tabel 4. Hasil Pengujian Homogenitas

| Variabel                      | F <sub>hitung</sub> | F <sub>tabel</sub> | Kesimpulan            |
|-------------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------|
| Lingkungan kerja → Motivasi   | 1.145               | 1.286              | Kelompok data Homogen |
| Komunikasi → Motivasi         | 1.250               | 1.286              | Kelompok data Homogen |
| Motivasi → Kinerja            | 1.096               | 1.286              | Kelompok data Homogen |
| Lingkungan kerja → Kinerja    | 1.255               | 1.286              | Kelompok data Homogen |
| Komunikasi Pemimpin → Kinerja | 1.141               | 1.286              | Kelompok data Homogen |

#### Uji Linearitas

Setelah data terbukti berdistribusi normal dan homogen dengan demikian data telah memenuhi syarat untuk melakukan pengujian regresi linier. (Sugiyono, 2017) uji linieritas digunakan untuk melihat linieritas hubungan antar variabel terikat dan variabel bebas. Tabel 5 merupakan rangkuman korelasi koefisien jalur. Hipotesis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru ( $F_c > F_t$  maka Tolak  $H_0$ ) dapat dilihat nilai  $F_c$  lebih besar dari  $F_t$  maka Regresi linier diterima. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang dihasilkan adalah 0.192. Ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0.192.

Tabel 5. Hasil Uji Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

|                 | DF  | SS       | MS          | F <sub>c</sub>          | F <sub>t</sub> |
|-----------------|-----|----------|-------------|-------------------------|----------------|
| Regression      | 1   | 2561.982 | 2561.982    | 198.115                 | 3.896          |
| Residual Error  | 173 | 2237.195 | 12.932      |                         |                |
| Total           | 174 | 4799.177 |             |                         |                |
| Kesimpulan      |     |          | Tolak $H_0$ | Regresi linier diterima |                |
| Koef Determinan |     |          | 0.192       |                         |                |

Uji Regresi hipotesis Lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Tangerang dapat dilihat pada tabel 6 hasil ANOVA. Terlihat yang memiliki makna pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.016.

Tabel 6. Hasil Uji Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

|                  | DF  | SS       | MS          | FC                      | Ft    |
|------------------|-----|----------|-------------|-------------------------|-------|
| Regression       | 1   | 2074.003 | 2074.003    | 131.662                 | 3.896 |
| Residual Error   | 173 | 2725.174 | 15.752      |                         |       |
| Total            | 174 | 4799.177 |             |                         |       |
| Kesimpulan       |     |          | Tolak $H_0$ | Regresi linier diterima |       |
| Koef Determinand |     | 0.016    |             |                         |       |

Tabel 7 Uji hipotesis selanjutnya adalah uji pengaruh komunikasi pemimpin terhadap kinerja guru. penjabaran dapat dilihat pada tabel dibawah nilai  $F_c$  lebih besar dari nilai  $F_t$  maka Regresi linier diterima dan koefisien determinan ( $R^2$ ) 0.529 merupakan besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Uji Komunikasi terhadap Kinerja Guru

|                  | DF  | SS       | MS          | F <sub>c</sub>          | F <sub>t</sub> |
|------------------|-----|----------|-------------|-------------------------|----------------|
| Regression       | 1   | 3495.733 | 3495.733    | 463.972                 | 3.896          |
| Residual Error   | 173 | 1303.444 | 7.534       |                         |                |
| Total            | 174 | 4799.177 |             |                         |                |
| Kesimpulan       |     |          | Tolak $H_0$ | Regresi linier diterima |                |
| Koef Determinand |     | 0.529    |             |                         |                |

Pada penelitian penulis juga melakukan uji regresi antar variabel terikat. Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel motivasi terlihat pada tabel 8. Hasil pengujian nilai  $F_c$  lebih besar  $F_t$  sehingga disimpulkan linier regression teruma dengan Koef Determinan sebesar 0.067.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

|                  | DF    | SS          | MS                      | $F_c$   | $F_t$ |
|------------------|-------|-------------|-------------------------|---------|-------|
| Regression       | 1     | 2041.510    | 2041.510                | 144.648 | 3.896 |
| Residual Error   | 173   | 2441.667    | 14.114                  |         |       |
| Total            | 174   | 4483.177    |                         |         |       |
| Kesimpulan       |       | Tolak $H_0$ | Regresi linier diterima |         |       |
| Koef Determinand | 0.067 |             |                         |         |       |

Tabel 9 peneliti melakukan uji Regresi pada varibel komunikasi pemimpin terhadap motivasi guru-guru wilayah Tangerang. Didapati nilai  $F_c$  lebih besar dari  $F_t$  sehingga regresi diterima dengan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. disimpulakn pada uji tersebut adanya pengaruh komunikasi pemimpin terhadap motivasi kerja sebesar 0.240 pada nilai koef Determinasi.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Komunikasi Pemimpin terhadap Motivasi Kerja

|                  | DF    | SS          | MS                      | $F_c$   | $F_t$ |
|------------------|-------|-------------|-------------------------|---------|-------|
| Regression       | 1     | 2492.735    | 2492.735                | 216.657 | 3.896 |
| Residual Error   | 173   | 1990.442    | 11.505                  |         |       |
| Total            | 174   | 4483.177    |                         |         |       |
| Kesimpulan       |       | Tolak $H_0$ | Regresi linier diterima |         |       |
| Koef Determinand | 0.240 |             |                         |         |       |

Peneliti menyimpulkan data dari responden guru-guru SD pada 12 sekolah di wilayah Tangerang didapati pada setiap hipotesis terbukti hipotesis regresi diterima. adanya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

#### Pengujian Model

Pengujian diawali dengan pengujian statistik parametrik. Guna menguji hubungan antar variabel dan apakah data bersignifikan. Peneliti menggunakan uji T pada pengujian parametrik. Hasil uji parametrik yang dilakukan dapat dilihat pada table 10. Menurut (Sugiyono, 2019) bila T-hitung lebih besar dari T-tabel pada derajat kepercayaan tertentu maka dapat diartikan bahwa bersignifikan.

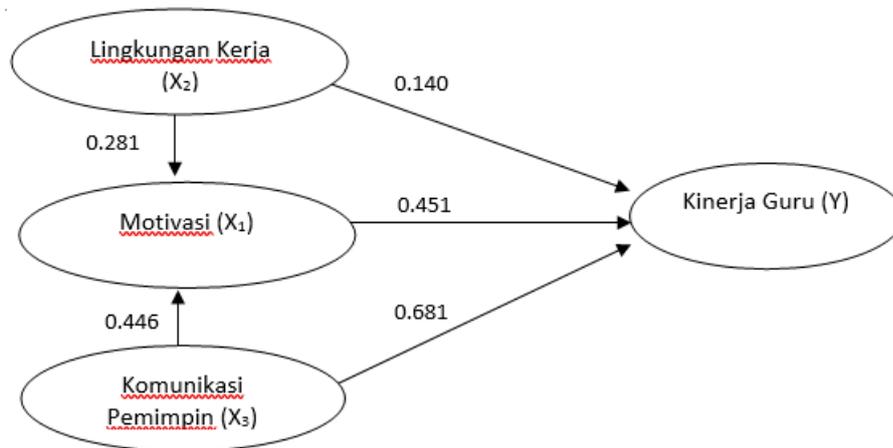
Tabel 10. Uji Signifikansi Uji T

| Hipotesis Stsistik                                 | S2P   | T-hitung | T-tabel | Kesimpulan |
|--|-------|----------|---------|------------|
| Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi (H1)   | 13.98 | 6.86     | 0.68    | Signifikan |
| Pengaruh komunikasi Terhadap Motivasi (H2)         | 16.69 | 6.44     | 0.68    | Signifikan |
| Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja (H3)            | 15.57 | 5.35     | 0.68    | Signifikan |
| Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (H4)    | 14.42 | 11.47    | 0.68    | Signifikan |
| Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja (H5) | 17.12 | 2.02     | 0.68    | Signifikan |

Pengujian model pada penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menggunakan melakukan uji Regresi pada antar variabel sesuai dengan hipotesis yang yang diprediksi peneliti. Melalui data pada tabel 11, didapat variabel motivasi bukan variabel *intervening* antara variabel komunikasi dengan variabel lingkungan kerja dan ditemukan bahwa. Variabel motivasi bukan variabel *intervening* antara variabel komunikasi dengan variabel kinerja guru. Berdasarkan tabel 11, maka peneliti menjabarkan nilai koefisien jalur dengan  $R^2$  0.5. Uji *R-Square* untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel *independent* dan dependen (gambar 2).

Tabel 11. Hasil Uji Komunikasi terhadap Kinerja Guru

| Hipotesis Statistik                              | Koef Path | Langsung |
|--|-----------|----------|
| Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi (H1) | 0.281     |          |
| Komunikasi Pemimpin Terhadap Motivasi (H2)       | 0.446     |          |
| Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru (H3)     | 0.451     |          |
| Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (H4)      | 0.140     |          |
| Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Guru (H5)   | 0.681     |          |
| H1*H3  | 0.127     | 0.451    |
| H2*H3  | 0.201     | 0.681    |



Gambar 2 Model hasil pengujian Hipotesis

Gambar 2 terlihat empat variabel dimana Kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan komunikasi pemimpin (X3). Terlihat juga koefisien jalur dari motivasi kerja menuju kinerja guru lebih besar dari nol. Koefisien jalur dari lingkungan kerja menuju motivasi juga lebih dari nol. Berikut merupakan persamaan struktur untuk diagram jalur diatas:

Persamaan Struktural 1:

$$X_1 = \rho_{31}X_1 + \rho_{32}X_2 + \varepsilon_1$$

$$X_1 = 0.28 X_1 + 0.44 X_2 + 0.50$$

Persamaan Struktural 2:

$$Y = \rho_{y1}X_1 + \rho_{y2}X_2 + \rho_{y3}X_3 + \varepsilon_1$$

$$Y = 0.14X_1 + 0.68X_2 + 0.45 X_3 + 0.50$$

Keterangan:

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Komunikasi Pemimpin

$Y$  = Kinerja Guru

$\rho$  = Koefisien Jalur

$\varepsilon$  = Error

Dari penjabaran diagram jalur dan persamaan structural diatas maka *indirect effect* nilainya adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja → Motivasi kerja → Kinerja Guru

$$= \rho_{31} + \rho_{y3} = 0.28 \times 0.45 = 0.13$$

Komunikasi Pemimpin → Motivasi kerja → Kinerja Guru

$$= \rho_{32} + \rho_{y3} = 0.45 \times 0.45 = 0.21$$

Sehingga *total effect* nilainya adalah:

Lingkungan Kerja → Kinerja Guru

$$= \rho_{y1} + \text{indirect effect} = 0.14 + 0.13 = 0.27$$

Komunikasi Pemimpin → Kinerja Guru

$$= \rho_{y2} + \text{indirect effect} = 0.68 + 0.21 = 0.89$$

#### *Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Motivasi*

Motivasi kerja guru Sekolah Dasar Tangerang tidak kurang dari atau sama dengan 0, yaitu hasil uji hipotesis menunjukkan sebesar 0.281. Sehingga adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru-guru wilayah Tangerang pada masa pandemi Covid-19. Kurangnya fasilitas menjadi salah satu dari banyak faktor kendala yang dihadapi guru dimasa pandemi yang mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.

#### *Pengaruh Komunikasi Pemimpin dengan Variabel Motivasi*

Hipotesis kedua komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru-guru Sekolah Dasar Tangerang pada masa pandemi Covid-10. Didapati pengaruh tidak kurang dari atau sama dengan 0, yakni sebesar 0.446. Dapat disimpulkan adanya pengaruh positif antara komunikasi pemimpin dengan motivasi kerja guru-guru wilayah Tangerang pada masa pandemi-Covid 19. Hasil pada analisis data sejalan dengan pernyataan responden yang terlihat dari deskripsi data 94% guru mengaku koordinasi kepala sekolah dan guru tidak baik pada masa pandemi. Koordinasi pemimpin merupakan salah satu bentuk komunikasi baik pribadi maupun kelompok yang digunakan pada organisasi

#### *Pengaruh Variabel Motivasi dengan Variabel Kinerja*

Hipotesis ketiga yakni motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar wilayah Tangerang. Uji hipotesis didapati pengaruh tidak kurang dari atau sama dengan 0, yakni sebesar 0.451. Maka disimpulkan pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru-guru wilayah Tangerang. Pada salah satu item 95% guru tidak mendapatkan konsekuensi apabila tidak melakukan tugasnya pada masa pandemi, sedangkan pada item mengukur kinerja didapati 86% mengaku tidak selalu tepat waktu dalam bekerja. *Punishment* yang merupakan indikator motivasi guru namun banyak sekolah tidak dilakukan sekolah-sekolah. Dari kedua pernyataan tersebut dapat menguatkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi guru terhadap kinerja.

#### *Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja*

Hipotesis keempat adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar wilayah Tangerang. Setelah dilakukan uji hipotesis ternyata didapati hasilnya tidak kurang dari atau sama dengan 0, yaitu sebesar 0.140. Dengan demikian disimpulkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru-guru wilayah Tangerang pada masa pandemi Covid-19. Hasil ini sejalan dengan deskripsi data terdapat 89% guru mengaku terganggu dengan rumah yang ramai saat bekerja di masa pandemi Covid-19 dan 84% tidak fokus dalam melakukan pembelajaran online.

#### *Pengaruh Komunikasi Pemimpin dengan Variabel Kinerja*

Variabel kelima yakni komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar Wilayah Tangerang. Didapati hasil tidak kurang dari atau sama dengan 0, yaitu sebesar 0.681. Maka dapat ditarik kesimpulan komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Wilayah Tangerang. Tampak bahwa 94% guru-guru mengaku koordinasi kepala sekolah dan guru tidak baik pada masa pandemic dan 79% tidak setuju

koordinasi pemimpin membantunya mencapai kualitas hasil kerja yang ditentukan. Besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru maka komunikasi antar pemimpin dan guru sangatlah penting.

#### *Pengaruh Gender Guru Terhadap Kinerja Guru*

Selanjutnya penulis tertarik meneliti lebih lanjut serta menganalisis apakah ada perbedaan kinerja guru menurut gender. Analisis yang dilakukan diawali dengan mengambil data kinerja guru lalu memisahkan sesuai gender yang kemudian dianalisis statistik dengan menggunakan Uji-T pada dua populasi gender tersebut dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  = Kinerja guru Laki-laki lebih rendah dari kinerja guru perempuan

$H_1$  = Kinerja guru laki-laki lebih tinggi di banding kinerja guru perempuan

Tabel 12. Uji-T Gender terhadap kinerja

|                             | Laki-Laki | Perempuan |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| Rata-rata                   | 45.700    | 45.020    |
| Standar Deviasi             | 4.183     | 3.941     |
| N (Jumlah data)             | 43        | 131       |
| $S^2_p$ (Variansi Populasi) | 16.012    |           |
| T hitung                    | 0.960     |           |
| T tabel                     | -0.676    |           |
| Tolak $H_0$                 |           |           |

Tabel 12 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka disimpulkan kinerja guru laki-laki lebih dari kinerja guru perempuan. Penemuan yang sama juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kemasih, 2019) dimana karyawan laki-laki memiliki kinerja yang lebih tinggi dari karyawan wanita.

#### *Korelasi antara Usia Terhadap Kinerja Guru*

Variatif responden yang terlibat dalam penelitian ini juga meliputi perbedaan usia guru-guru yang mengajar pada masa pandemic covid-19. Data yang terkumpul kemudian penulis menganalisis perbedaan kinerja guru menurut usia menggunakan Uji Chi Square dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$  (tidak ada korelasi antara usia dengan kinerja)

$H_1: \rho \neq 0$  (Ada korelasi antara usia dengan kinerja)

Tabel 13. Uji Chi square korelasi Usia dengan Kinerja

|                        |             |
|------------------------|-------------|
| $X^2_{Hitung}$         | 5.04        |
| $X^2_{Tabel (025.6)}$  | 1.24        |
| $X^2_{Tabel (0975.6)}$ | 14.45       |
| Kesimpulan             | Tolak $H_1$ |

Hasil uji korelasi *Chi square* yang dilakukan terlihat pada table 13 bahwa  $X^2_{Hitung}$  kurang dari  $X^2_{Tabel}$  dengan demikian dinyatakan Tolak  $H_1$  dan Terima  $H_0$ . Maka disimpulkan tidak ada korelasi antara usia dengan kinerja guru 15 SD Tangerang pada masa pandemi Covid-19.

### Korelasi Antara Pendidikan dengan Kinerja

Responden yang mengajar pada ke-12 SD Tangerang memiliki keberagaman jenjang usia. Data yang terkumpul kemudian analisa dengan menggunakan uji *chi square* guna mengetahui apakah ada hubungan antara jenjang Pendidikan dengan kinerja guru. Hipotesis sebagai berikut:

H<sub>0</sub> = Tidak ada korelasi antara pendidikan dengan kinerja.

H<sub>1</sub> = Ada korelasi antara pendidikan dengan kinerja.

Tabel 14. Uji Chi Square Tes korelasi Pendidikan dengan Kinerja

|                               |          |
|-------------------------------|----------|
| X <sup>2</sup> Hitung         | 2.37     |
| X <sup>2</sup> Tabel (025.6)  | 1.24     |
| X <sup>2</sup> Tabel (0975.6) | 14.45    |
| Kesimpulan                    | Tolak H1 |

Hasil uji korelasi *Chi square* yang dilakukan terlihat pada table 14 bahwa X<sup>2</sup> Hitung 2.37 yakni lebih kecil dari X<sup>2</sup>, dengan demikian dinyatakan Tolak H1 dan Terima H0. Maka disimpulkan tidak ada korelasi antara pendidikan dengan kinerja guru 15 Sekolah SD Tangerang pada masa pandemi Covid-19.

### Korelasi Antara Jenis Sekolah Dengan Kinerja Guru

Menganalisa lebih dalam apakah adanya korelasi antara jenis sekolah (Swasta/Negeri) dengan kinerja guru di 12 Sekolah Dasar di Tangerang penulis melakukan Uji *Chi-square* dari data yang ada, dengan hipotesis sebagai

H<sub>0</sub>: Tidak ada korelasi antara jenis sekolah dengan kinerja guru.

H<sub>1</sub>: Adanya korelasi antara jenis sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 15. Uji-T Jenis Sekolah terhadap kinerja

|                 | Sekolah Negeri | Sekolah Swasta |
|-----------------|----------------|----------------|
| Mean            | 45.119         | 45.288         |
| Stdev           | 4.100          | 3.890          |
| N (Jumlah data) | 101            | 73             |
| S2p             | 16.090         |                |
| T hitung        | -0.274         |                |
| T tabel         | -0.676         | -0.676         |
| Tolak H1        |                |                |

Hasil yang didapati pada tabel 15 dinyatakan nilai t hitung kurang dari t tabel sehingga kesimpulannya terima H0. Analisis data yang dilakukan menunjukkan tidak ada korelasi antara jenis sekolah dengan kinerja guru.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kinerja guru pada masa pandemi *Covid-19*, motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin guru-guru yang mengajar pada masa pandemi *Covid-19*. Mengacu pada hasil perolehan data yang kemudian melakukan pengolahan data maka pembahasan hasil penelitian berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya. Uji Hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh *Path Coefficient* sebesar 0,446. Hasil tersebut tidak lebih kecil dari 0. Disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja guru. Hasil penemuan ini didukung oleh item pernyataan “rumah yang ribut mengganggu saya saat bekerja dari rumah” selama pandemi banyak guru-guru wilayah Tangerang yang bekerja dari rumah ataupun secara bergantian bekerja dari rumah maupun ke sekolah di hari tertentu.

Keadaan rumah yang berisik berdampak pada distraksi guru pada bekerja yang mempengaruhi kinerjanya. Selain itu pada item “fasilitas kerja yang kurang lengkap menyulitkan pekerjaan saya pada pandemi *Covid-19*”. Sebagian besar guru mengaku dirinya tidak mendapatkan sarana dan prasarana untuk menunjangnya bekerja dari rumah menjadi kendalanya dalam bekerja. Hal ini kemudian berdampak pada kinerja guru di sekolah. Salah satu aspek yang perlu ditingkatkan adalah lingkungan kerja yang baik sehingga akan berpengaruh pada kinerja guru. Sama halnya bila dibandingkan dengan penemuan terdahulu bahwa motivasi kerja terhadap kinerja (Hernawati & Sutarno, 2019). Sedangkan menurut Widuri et al (2020) karyawan termotivasi karna adanya kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kebanggaan pada profesi guru dan nyaman dengan lingkungan kerja. Walid, (2019) adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Sehingga bila lingkungan kerja yang kurang kondusif maka akan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil uji hipotesis ditemukan *Path Coefficient* sebesar 0.446 antara variabel komunikasi pemimpin dan motivasi kerja guru. sehingga kesimpulannya variabel komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap variabel motivasi. Pengaruh positif pada didukung oleh salah satu item dengan pernyataan “reward dalam bentuk bonus, pujian yang diberikan kepala sekolah memotivasi saya bekerja” dan item dengan pernyataan “saya sulit menghubungi kepala sekolah pada masa pandemi *Covid-19*”. Dari hasil jawaban guru maka perlunya kepala sekolah memiliki hubungan yang baik dengan guru baik memotivasi, mengkoordinasi dan menjalin hubungan. Robet Bacal (2019) bahwa komunikasi kinerja yang terjadi terus-menerus ialah proses dimana atasan dan karyawan bekerjasama untuk berbagai informasi, mengenai kemajuan kerja, kendala, solusi dan membantu karyawan. Penelitian terdahulu oleh Hakim & Khair (2020) komunikasi pemimpin berpengaruh terhadap motivasi kerja pada kinerja 386 karyawan PTPN III Kebun rambutan. Sehingga bila komunikasi pemimpin yang terhambat sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pengujian hipotesis terbukti adanya pengaruh positif antar variabel tersebut pada *Path Coefficient* sebesar 0.451. Dengan demikian dinyatakan variabel motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis yang didapat didukung oleh pernyataan item “saya termotivasi untuk berprestasi bekerja di masa pandemi *Covid-19*” dan item “saya aktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di masa pandemi-*Covid-19*”. disimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru-guru Sekolah Dasar Tangerang pada masa Pandemi *Covid-19*. Sehubungan dengan penemuan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja juga ditemukan dalam penelitian (Hernawati & Sutarno, 2019) bahwa motivasi dipengaruhi kinerja guru. Walid (2019) penelitian terhadap 89 guru di kota Bekasi dalam penelitiannya didapati adanya pengaruh motivasi kerja guru-guru terhadap kinerja. Susanti (2021) dalam penelitiannya menemukan apabila seorang yang termotivasi positif maka akan menunjukkan minat, perhatian dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sehingga apabila didapati motivasi yang rendah pada guru maka mempengaruhi juga turunnya kinerja.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan hasil *path coefficient* 0.140 menandakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru-guru wilayah Tangerang. Hasil demikian juga ditemukan Pernyataan Item lingkungan kerja “kelengkapan fasilitas yang kurang lengkap menyulitkan pekerjaan saya selama pandemi *Covid-19*” dan item “saya terganggu dengan keadaan rumah yang ramai saat bekerja di masa pandemi *Covid-19*” maka dapat disimpulkan apabila guru-guru difasilitasi lingkungan kerja yang layak dengan sarana prasarana mendukung maka berpengaruh positif pada kinerjanya. Penemuan ini sejalan dengan pemahaman (Tahir, 2019) lingkungan kerja yang baik, tanpa gangguan dan aman maka guru dapat bekerja dengan efisien. (Zinni et al., 2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja 386 karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Hakim dan Khair, 2020) melakukan penelitian terhadap 42 orang karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Menemukan hal serupa bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka apabila lingkungan kerja kurang efisien maka mempengaruhi penurunan kinerja guru.

Uji hipotesa yang dilakukan menghasilkan nilai *Path Coefficient* 0.681. Disimpulkan variabel komunikasi pemimpin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. hipotesis ini diuji dengan beberapa item seperti “koordinasi pemimpin membantu saya mencapai kualitas hasil kerja yang ditentukan” dan “kepala sekolah sering memberikan informasi dalam rapat guru pada masa

pandemi Covid-19. (Rizki & Fauzi, 2021) menemukan bila komunikasi baik antara guru dan anggota kependidikan maka mendukung kinerja, karna adanya koordinasi yang baik didalamnya. Hasil yang didapat juga sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmin et al., 2020) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja 40 guru dan analisis data menunjukkan komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini sejalan dengan (Hakim & Khair, 2020) yang menyatakan adanya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, dengan total responden 42 orang. Jika komunikasi pemimpin yang efektif maka mampu meningkatkan kinerja guru.

Penelitian selanjutnya apakah ada perbedaan kinerja guru menurut gender. Analisis yang dilakukan diawali dengan mengambil data kinerja guru lalu memisahkan sesuai gender yang kemudian dianalisis statistik dengan menggunakan Uji-T pada dua populasi gender. Hasil analisis menunjukkan nilai T hitung 0.96 dan T tabel -0.68. Karna T hitung lebih besar dari T tabel maka disimpulkan kinerja guru laki-laki lebih dari kinerja guru perempuan. Penemuan yang sama juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kemasih, 2019) dimana karyawan laki-laki memiliki kinerja yang lebih tinggi dari karyawan wanita.

Penulis menganalisis perbedaan kinerja guru menurut usia menggunakan Uji Chi Square. Hasil  $\chi^2$  Hitung 5.04 dan  $\chi^2$  Tabel 14.45.  $\chi^2$  Hitung lebih kecil dari  $\chi^2$  Tabel dengan demikian dinyatakan tidak ada korelasi antara usia dengan kinerja guru 15 Sekolah SD Tangerang pada masa pandemi covid-19. Penelitian terdahulu oleh Susilowati (2021) pada 80 responden karyawan menemukan hasil yang sama yaitu usia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. Harahap (2019) meneliti hubungan usia terhadap kinerja guru pada 231 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pelatihan di BPSDM Provinsi DKI Jakarta menemukan adanya korelasi yang signifikan antara variabel Usia dengan variabel kinerja. Meskipun penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda namun pada kinerja guru SD Wilayah Tangerang didapat tidak adanya korelasi antara usia dan kinerja. Sehingga meskipun guru yang mengajar memiliki usia yang berbeda hal itu tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Responden yang mengajar pada ke 15 Sekolah SD Tangerang memiliki keberagaman jenjang pendidikan. Meneliti apakah ada korelasi antara jenjang pendidikan guru dengan kinerjanya maka dilakukan uji korelasi Chi square yang bahwa  $\chi^2$  Hitung 2.37 yakni lebih kecil dari  $\chi^2$  Tabel 14.45 Maka disimpulkan tidak ada korelasi antara jenjang pendidikan dengan kinerja guru 15 Sekolah SD Tangerang pada masa pandemic covid-19. Hasil yang didapat berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patarai (2018) pada 77 orang guru SMK Negeri 4 Soppen yang ditemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja guru. namun penelitian yang dilakukan Sakka (2021) pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Majane. Sesuai dengan hasil yang didapat menyimpulkan perbedaan jenjang pendidikan guru SD wilayah Tangerang tidak mempengaruhi kinerja guru.

Menganalisa apakah adanya korelasi antara jenis sekolah (Swasta/Negeri) dengan kinerja guru di 15 Sekolah Dasar di Tangerang penulis melakukan Uji chi square dari data yang ada, Hasil yang didapat dinyatakan nilai T hitung -0.274 dan T table 0.676 dinyatakan nilai T hitung kurang dari T tabel sehingga kesimpulannya terima  $H_0$ . Analisis data yang dilakukan menunjukkan tidak ada korelasi antara jenis sekolah dengan kinerja guru. Hasil yang didapat berbeda dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Yusrina (2012) adanya perbedaan signifikan antara kinerja konselor SMK Negeri dengan kinerja konselor SMK Swasta. Hasil yang didapat penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dimana terdapat tidak ada pengaruh secara simultan antara kinerja guru negeri dengan kinerja sekolah swasta.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian adalah (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi; (2) Komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja; (3) Motivasi guru

berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (5) Komunikasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja guru; (6) Gender guru juga memiliki pengaruh terhadap kinerja; (7) Usia guru tidak berpengaruh terhadap kinerja; (8) Korelasi antar jenis sekolah (swasta atau negeri). Melalui hasil analisis data peneliti menemukan adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin terhadap kinerja guru-guru wilayah Tangerang. Sehingga jika kinerja guru rendah maka sekolah-sekolah diharapkan meninjau ulang sejauh mana motivasi guru, bagaimana lingkungan kerja guru dan seberapa lancar komunikasi pemimpin dalam sekolah. Kemudian baru melakukan perubahan atau peningkatan untuk memicu kinerja guru menjadi lebih baik. Analisis data yang dilakukan pada kinerja guru saat pandemi *Covid-19* peneliti kemudian memberikan implikasi manajerial diharapkan sekolah-sekolah maupun pemimpin dan jajarannya mampu memberikan *reward* baik dengan memberikan baik dalam bentuk pujian ataupun apresiasi agar guru-guru lebih termotivasi. Sekolah juga diharapkan tegas dalam menjalankan peraturan dan konsekuensi.

Sekolah diharapkan dapat memberikan fasilitas yang memadai untuk memudahkan guru-guru melakukan tugasnya pada masa pandemi. Kelalaian guru-guru pada tanggung jawab manajerial mungkin sekolah dapat mengatur jadwal mengajar sehingga diatur seorang guru mendapatkan satu hari untuk tidak mengajar agar dapat fokus mengerjakan tugas managerial. Guru-guru diharapkan untuk dapat semakin disiplin dalam pembelajaran maupun tanggung jawab managerial dan jajaran pemimpin sekolah dapat menyediakan waktu untuk membangun hubungan dan komunikasi dengan guru-guru. dengan demikian maka adanya keterbukaan dan koordinasi yang baik dengan harapan meningkatkan kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Z. (2020). Profesionalisme guru dalam pembelajaran. Bandung: Penerbit Trahma Widya. 63-67.
- Nurmin, A., Suryani, L., & Sulaeman, A. (2020). Kepemimpinan dan Komunikasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulan*, 8(1), 124-137. DOI: 10.32493/jk.v8i1.y2020.p124-137
- Syamsul, B., & Fahkry, Z. (2015). Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS. Yogyakarta: Deepublish. 1-175.
- DataPokokPendidikan. (2022). Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah. Retrieved from <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/2/280300>.
- Sakka, D. W. (2021). Tingkat Pendidika dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informasi*, 17(3), 289-311.
- Hakim, F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabarng Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. DOI: 10.30596/maneggio.v3i1.4834
- Fadhilah, A. R., Fitri, R. R., & Wibowo, Y. S. (2021). Distance education di masa covid-19: tinjauan terhadap sistem, kebijakan, dan tantangan e-education di sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 9(2), 171-188. DOI: <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.42648>
- Hakiim, S., Sadiyah, H., Mutmainah, L., Ichsanul A'mal, M., & Arfinanti, N. (2021). Peningkatan mutu Pendidikan di Kelas IX pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 9(1), 11-19. DOI: <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.37922>
- Hernawati, S. P., & Sutarno. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata pelajaran Ujian Nasional pada SMK Gita Kirtti 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah KOPUTASI*, Vol. 18, No:3, September 2019, p-ISSN 1412-9434/e-ISSN 2549-7227. Hal: 229 – 240. doi: <http://dx.doi.org/10.32409/jikstik.18.3.2642>
- Purwanto, A. (2021). Studi Eksplorasi Dampak Work from Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92-100.

- Rizki, M., & Fauzi, M. (2021). Membangun Komunikasi Organisasi untuk Mengembangkan Kinerja Guru di MTsS TPI Sawit Seberang. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 187-197.
- Rohim, A., & Abdullah. (2019). Strategi Komunikasi Pimpinan Toko Buku Latansa Gontor dalam Menjaga Kinerja Pegawai. *SAHAFA: Journal of islamic Communication*, 2(1), 93-103. DOI: 10.21111/sjic.v2i1.3884
- Santoso, W. Y. A. (2019). Analisis Kinerja Berbasis Komunikasi Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *UPAJIWA : Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 3(2) 99-114.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84. DOI: <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Sudaryono. (2021). *Statistik Inferensial Untuk Penelitian*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI). 1-130
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta CV, Cetakan ke -1.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Hal: 226.
- Sunardi. (2019). Implementasi Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Jejangkit Timur Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(1), 83 – 94. DOI: <https://doi.org/10.37304/jpips.v11i1.1110>
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Bekerja dan Masa Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan Metode Perason Corellation. *Jurnal Teknovasi*. 6(2), 12-26. DOI: <http://dx.doi.org/10.55445/teknovasi.v6i2.326>
- Walid, A. B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Indikator. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. ISSN: 2598-4888. 3(2), 155-170. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v3i2.11865>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(2), 55 - 62. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.10.2.2020.31268.55-62>
- Yusrina, P. (2012). Perbedaan Kinerja Konselor SMK Negeri dan SMK Swasta Kota Pekalongan. Indonesian. *Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/ijgc.v1i2.2049>
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 667-689. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp667-689>