

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SMKN 2 Kota Solok

Syakhroni Harfan¹, Elfiswandi², Zefri Yenni³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, teknologi informasi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Solok yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2025 di SMK Negeri 2 Kota Solok. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebar kuisisioner pada 100 orang responden yang merupakan guru yang bekerja di SMK Negeri 2 Solok. Untuk mengukur tanggapan responden terhadap topik yang diteliti, kuisisioner yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan lima kelas, yaitu sangat tidak setuju (1) tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*), yaitu teknik analisis statistik multivariat berbasis varian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel (model struktural) dan variabel dengan indikatornya (model pengukuran). Kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dengan pengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi teknologi informasi terhadap kinerja guru, juga tidak dapat memediasi motivasi terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *komunikasi organisasi, PLS-SEM, teknologi informasi.*

Abstract

Teacher performance is the ability demonstrated by teachers in carrying out their duties or work. Performance is said to be good and satisfactory if the goals achieved are in accordance with established standards. This study aims to determine the effect of organizational communication, information technology, and motivation on teacher performance at SMKN 2 Solok mediated by job satisfaction variables. The study was conducted in December 2025 at SMK Negeri 2 Solok City. This study is a quantitative descriptive study by distributing questionnaires to 100 respondents who are teachers working at SMK Negeri 2 Solok. To measure respondents' responses to the topic studied, the questionnaires distributed used a Likert scale with five classes, namely strongly disagree (1), disagree (2), disagree (3), agree (4), and strongly agree (5). The method used in this study is PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*), which is a variant-based multivariate statistical analysis technique used to test the relationship between variables (structural model) and variables with their indicators (measurement model). Job satisfaction can mediate organizational communication on teacher performance with a positive and significant influence. Job

satisfaction cannot mediate information technology on teacher performance, nor can motivation mediate teacher performance.

Keywords: *information technology, organizational communication, PLS-SEM.*

Copyright (c) 2019 Syakhroni Harfan, Elfiswandi, Zefri Yenni

✉ Corresponding author :

Email Address : syakhroni@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja guru, dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Berbagai latar belakang dan keadaan guru mempengaruhi tingkat kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Kinerja guru sangat dituntut karena berhubungan dengan kualitas pendidikan yang diterima oleh peserta didik (Sancoko & Sugiarti, 2022). Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Kuku et al., 2023). Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut antara lain komunikasi organisasi, teknologi informasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

Komunikasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya penting untuk memastikan koordinasi dan pertukaran informasi yang lancar, tetapi juga memainkan peran vital dalam membangun hubungan yang harmonis di antara anggota organisasi (Mulki et al., 2024). Dalam konteks organisasi sebuah sekolah, komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru, serta antar sesama pegawai, dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sekolah, dan pemberian layanan yang lebih baik kepada siswa. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Safitri et al., 2025).

Teknologi informasi, atau yang lebih spesifik di sebuah sekolah disebut dengan teknologi pembelajaran memiliki banyak keuntungan. Teknologi informasi memungkinkan pembelajaran tidak hanya berlangsung di dalam kelas, namun dapat dilakukan darimana saja ketika terhubung ke internet. Pemanfaatan teknologi informasi dalam dunia pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP di Wakatobi (Toyo et al., 2022).

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas, mulai dari dorongan dalam diri, dilanjutkan dengan penyesuaian diri. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Wahyuni et al., 2023). Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya, dan berguna dalam meningkatkan produktivitas kerja (Adinda et al., 2023).

Kepuasan kerja mencerminkan persepsi, dan perasaan karyawan terhadap berbagai dimensi pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Indikator pertama yaitu pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan tugas,

variasi pekerjaan, dan sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan tantangan atau kesempatan belajar bagi karyawan. Karyawan cenderung lebih puas jika tugas mereka bermakna, dan bukan sekedar rutinitas keseharian (Santoso & Yuliantika, 2022). Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini bisa berhubungan dengan gaji, peraturan jam kerja, kondisi lingkungan kerja, promosi, hubungan interpersonal, dan gaya kepemimpinan. Pekerja yang puas dalam pekerjaannya menunjukkan sikap optimis, bahagia, dan bermotivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya (Arifin & Mardikaningsih, 2023).

Kinerja mengacu kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja dapat dikatakan baik apabila tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan faktor internal terdiri dari motivasi kerja, kompetensi, dan keterampilan, kepuasan kerja, kedisiplinan (Sari & Rahmaningtyas, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, teknologi informasi, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Solok yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

METODOLOGI

Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2025 di SMK Negeri 2 Kota Solok. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner pada 100 orang responden yang merupakan guru yang bekerja di SMK Negeri 2 Solok. Untuk mengukur tanggapan responden terhadap topik yang diteliti, kuisioner yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan lima kelas, yaitu sangat tidak setuju (1) tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*), yaitu teknik analisis statistik multivariat berbasis varian yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel (model struktural) dan variabel dengan indikatornya (model pengukuran). PLS SEM menyempurnakan model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Model-model yang dimaksud diantaranya adalah analisis regresi, analisis jalur, dan analisis faktor konfirmatori (Mayawi et al., 2022). Metode ini merupakan metode prediktif yang fleksibel, cocok untuk sampel kecil, data yang tidak terdistribusi normal, dan pemodelan kompleks. Variabel yang diuji pada penelitian ini adalah komunikasi organisasi (X1), teknologi informasi (X2), motivasi (X3), dan kepuasan kerja (Z). Keempat variabel digunakan untuk menduga kinerja guru (Y) SMK Negeri 2 Solok. Kelima variabel diuraikan ke dalam 48 indikator.

Data diolah menggunakan SmartPLS 4.1.1.7. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMK N 2 Kota Solok
- H2 : Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMK N 2 Kota Solok
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMK N 2 Kota Solok
- H4 : Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok

- H5 : Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok
- H6 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok
- H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok
- H8 : Kepuasan Kerja signifikan memediasi Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok
- H9 : Kepuasan Kerja signifikan memediasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok
- H10 : Kepuasan Kerja signifikan memediasi Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK N 2 Kota Solok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

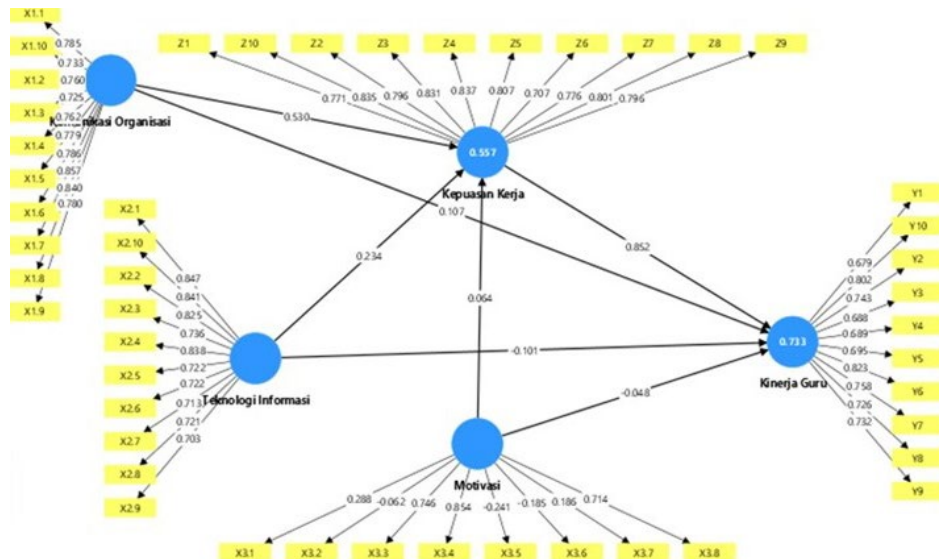
Responden yang dilibatkan di dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, dimana 14 orang berjenis kelamin laki-laki dan 86 orang perempuan. Responden yang berusia 20-40 tahun berjumlah 33 orang, sedangkan sisanya berumur 41-60 tahun. Pendidikan responden cukup beragam mulai dari SLTA sampai dengan S2 (Tabel 1)

Tabel 1. Gambaran umum responden

No	Kategori	Kriteria	Persentase (%)
	Jenis kelamin	Laki-laki	44
		Perempuan	56
	Usia	20-40 tahun	33
		41-60 tahun	67
	Pendidikan	D3	2
		S1	88
		S2	10

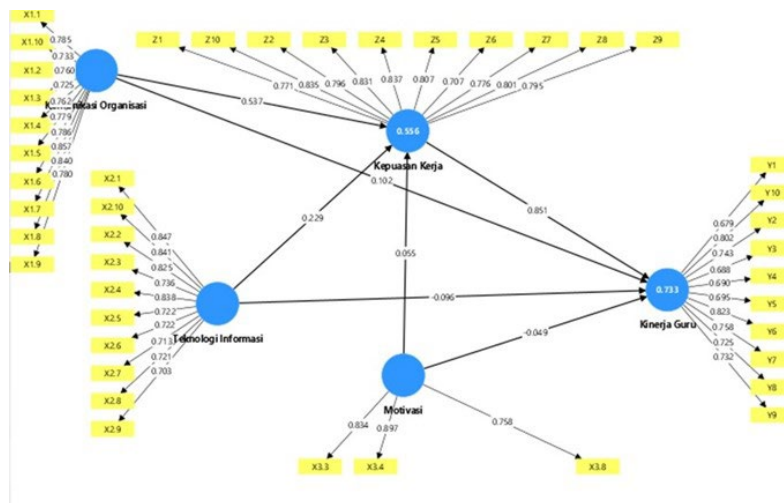
Penilaian Outer Model dan Inner Model

Hasil outer loadings menunjukkan bahwa terdapat 5 indikator dalam variabel motivasi yang memiliki nilai validitas konvergen $< 0,5$, sehingga dapat dikatakan bahwa kelima indikator tersebut tidak valid (Gambar 1)



Gambar 1. Grafik *outer loadings* sebelum eliminasi

Gambar 1 menunjukkan bahwa indikator X3.1, X3.2, X3.5, X3.6, dan X3.7 tidak valid, karena memiliki nilai validitas konvergen $< 0,5$, sehingga harus dieliminasi dan dianalisis lebih lanjut sehingga diperoleh grafik di bawah ini (Gambar 2).



Gambar 1. Grafik *outer loadings* setelah eliminasi

Penilaian inner model dilakukan dengan melihat nilai R-square, yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel endogen (terikat) dijelaskan oleh variabel eksogen (bebas). Hasil penilaian inner model pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Path	R Square	Adjusted R-square
Kinerja Guru	0,733	0,722
Kepuasan Kerja	0,556	0,542

nilai R-Square untuk konstruk kinerja guru sebesar 0.735 atau sebesar 73,5% yang menggambarkan variabel komunikasi organisasi (X1), teknologi informasi (X2), motivasi (X3), dan kepuasan kerja (Z) secara bersama-sama mampu menjelaskan

73,3% variasi dari kinerja guru. Sementara kepuasan kerja sebesar 0,556 atau sebesar 55,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi organisasi, teknologi informasi dan motivasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk (Gupta et al., 2024).

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

Pengaruh langsung adalah dampak suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung tanpa perantara, misalnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Pengaruh langsung ditampilkan dalam bentuk tabel *path coefficient* (Tabel 3).

Uraian	Original Sampel	T Statistic	P Values	Keterangan
Komunikasi Organisasi -> Kinerja Guru	0,102	1.101	0,271	Hipotesis Ditolak
Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,537	4,127	0,000	Hipotesis Diterima
Teknologi Informasi -> Kinerja Guru	-0,096	1,170	0,242	Hipotesis Ditolak
Teknologi Informasi -> Kepuasan Kerja	0,229	1,593	0,111	Hipotesis Ditolak
Motivasi -> Kinerja Guru	-0,049	0,920	0,358	Hipotesis Ditolak
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0,055	0,702	0,483	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,851	10,705	0,000	Hipotesis Diterima

Tabel 3 menjelaskan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, kemudian motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Komunikasi organisasi pada dasarnya adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Komunikasi organisasi ini antara lain, hubungan antar manusia, komunikasi dari atasan kepada bawahan seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dengan sesama rekan kerja, keterampilan berkomunikasi dan berbicara mendengarkan, menulis. Komunikasi

organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.(Agustini et al., 2023).

Nilai *original sample* dapat juga digunakan untuk membuat persamaan regresi seperti di bawah ini:

$$\text{Kinerja guru (Y)} = 0,537 X_1 + 0,229 X_2 + 0,055 X_3 + e_1.$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa X_1 (0,537), memiliki pengaruh positif dan paling dominan. Jika Komunikasi Organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja guru diprediksi akan naik sebesar 0,537, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, komunikasi adalah kunci utama kepuasan di model ini. X_2 (0,229), memiliki pengaruh positif. Jika Teknologi Informasi meningkat 1 satuan, kinerja guru akan naik sebesar 0,229. Penggunaannya membantu pekerjaan menjadi lebih efektif sehingga meningkatkan kepuasan. X_3 (0,055), memiliki pengaruh positif namun paling kecil. Jika Motivasi meningkat 1 satuan, kinerja guru hanya naik sebesar 0,055. Angka ini menunjukkan bahwa dalam konteks data ini, motivasi memiliki dampak yang kurang signifikan dibandingkan komunikasi atau teknologi.

Pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengetahui variabel mediasi yang terhadap variabel yang diuji. Variabel tersebut dalam hal ini adalah kepuasan kerja (Tabel 4).

Tabel 4. *Spesific indirect effect*

Uraian	Original Sample	T Statistik	P Values	Keterangan
Komunikasi Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,457	3,818	0,000	Hipotesis diterima
Teknologi Informasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,047	0,696	0,486	Hipotesis Ditolak
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,195	1,604	0,109	Hipotesis Ditolak

Tabel 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dengan pengaruh positif dan signifikan. Kemudian kepuasan kerja tidak dapat memediasi teknologi informasi terhadap kinerja guru, juga tidak dapat memediasi motivasi terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Komunikasi organisasi memiliki nilai positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (H1 ditolak). Variabel komunikasi organisasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H2 diterima). Teknologi informasi memiliki nilai yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (H3 ditolak). Teknologi informasi bernilai positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (H4 ditolak). Motivasi memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (H5 ditolak). Motivasi bernilai positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (H6 ditolak). Kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H7 diterima). Komunikasi organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja guru (H8 diterima). Teknologi informasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja bernilai positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (H9 ditolak). Variabel motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja bernilai positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (H10 ditolak)

Referensi :

- Adinda, T., Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 3(1), 134-143.
- Agustini, S., Askolani, A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2), 131-138.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2023). Pencapaian kepuasan kerja bagi karyawan melalui kondusivitas lingkungan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Satyagraha*, 05(02), 98-106.
- Gupta, A., Stead, T., & Ganti, L. (2024). Determining a Meaningful R-squared Value in Clinical Medicine. *Academic Medicine & Surgery*, 1-6. <https://doi.org/10.62186/001c.125154>
- Kuku, S., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru . *JEBE JOURNAL of ECONOMIC and BUSINESS EDUCATION*, 1(1), 49-58.
- Mayawi, -, Bustan, A., Nurhayati, -, Fitriawati, A., & Salmin, M. (2022). Penerapan metode Structural Equation Modelling dengan Path Analysis untuk menganalisis pengaruh motivasi orang tua dan kondisioning rumah terhadap akhlak (mandiri, kerja keras, dan tanggung jawab) siswa. *Amalgamasi: Journal of Mathematics and Applications*, 1(1), 18-24. <https://doi.org/10.55098/amalgamasi.v1.i1.pp18-24>
- Mulki, R., Rahmadani, N., & Lestari, D. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya. *Karimah Tauhid*, 3(8), 8922-8938.
- Safitri, R., Rahma, S., Nasution, A., & Nasution, A. (2025). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MA Al Washliyah Tembung. *Journal of Educational Science and E-Learning*, 2(2), 107-114.
- Sancoko, C., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1-14.
- Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intention to stay (Studi kasus pengemudi Gojek di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407-1422.
- Sari, A., & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312-331. <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Toyo, J., Fitriani, R., Lifanda, L., & Mardan, L. (2022). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Tomia. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 1(1), 62-70.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.