



The Influence of Communication, Conflict and Infrastructure on Teacher Performance at SMAN 2 Kota Sungai Penuh

Fitriana Afrianti¹, Helni Badriyah²

Email: fitrifia58@gmail.com

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

ABSTRACT

This research aims to find out: 1. To find out the influence of Communication on Teacher Performance at SMAN 2 Sungai Penuh partially and how big the influence is. 2. To find out the partial influence of conflict on teacher performance at SMAN 2 Sungai Penuh and how big the influence is. 3. To find out the partial influence of infrastructure on teacher performance at SMAN 2 Sungai Penuh and how big the influence is. 4. To find out the influence of Communication, Conflict and Infrastructure on Teacher Performance at SMAN 2 Sungai Penuh simultaneously and how big the influence is. The sampling technique in this research was carried out using saturated sampling. A total of 52 respondents. Data collection techniques use questionnaires and literature. The hypothesis of the research is Communication on Teacher Performance, this is proven by $t_{count} > t_{table}$ ($3.346 > 2.0106$). Conflict on Teacher Performance is proven by $t_{count} > t_{table}$ ($9.305 > 2.0106$). Infrastructure on teacher performance, this is proven by $t_{count} > t_{table}$ ($14,301 > 2.0106$) The results of the F test show that communication, conflict and infrastructure simultaneously influence teachers at SMAN 2 Kota Sungai Penuh. From the ANOVA test or F test, it turns out that F count was obtained ($30,341 > 3.19$).

Keywords : Communication, Conflict and Infrastructure on Teacher Performance at SMAN 2 Sungai Penuh

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki tugas utama untuk meningkatkan mutu pendidikan di tempat mereka bekerja. Agar dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal, seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik dapat tercermin dari sejauh mana seorang guru memahami arti dari kinerja itu sendiri dan mampu mengimplementasikannya dalam tugas-tugas pengajaran sehari-hari. Seorang guru yang berkinerja tinggi dapat menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi dalam setiap aktivitasnya, khususnya dalam menyelesaikan tugas mengajar dan membimbing siswa.

Kinerja seorang guru, menurut Supardi (2014), menggambarkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta mencerminkan hasil dari setiap aktivitas pembelajaran yang dilakukan. Sebagai contoh, kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan jelas dan efektif merupakan indikator penting dari kinerja yang baik. Fenomena yang sering muncul adalah masih banyak guru yang tidak sepenuhnya menguasai materi pelajaran yang mereka ajarkan, yang berdampak pada kurangnya kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa. Selain itu, tidak sedikit guru yang kesulitan beradaptasi dengan perkembangan zaman, seperti pemanfaatan teknologi dan alat bantu pembelajaran yang semakin berkembang.

Menurut Hasibuan (2012), salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah manajemen sumber daya manusia, yang mencakup berbagai aspek, seperti supervisi dari kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin, komunikasi antarpribadi, dan karakter pribadi guru itu sendiri. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan dan kolaborasi yang ada di lingkungan sekolah, baik dari rekan sejawat maupun dari pihak manajemen sekolah. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif antara guru, siswa, dan rekan kerja sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Komunikasi yang efektif adalah salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Komunikasi yang baik memungkinkan guru untuk menyampaikan materi dengan jelas dan memastikan bahwa siswa memahami apa yang diajarkan. Mangkunegara (2013) mengungkapkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, dan pengertian dari satu pihak ke pihak lain, dengan tujuan agar informasi tersebut diterima dan dipahami sesuai dengan maksud pengirim. Namun, dalam praktiknya, komunikasi sering kali tidak berjalan dengan lancar, misalnya, banyak siswa yang tidak bertanya atau mengungkapkan ketidakpahaman mereka terhadap materi yang diajarkan, meskipun guru sudah berusaha membuka kesempatan untuk diskusi.

Selain komunikasi, konflik juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Kusnadi (2006), konflik dapat muncul dalam bentuk interaksi yang bersifat oposisi atau antagonistik antara individu. Dalam konteks sekolah, konflik dapat muncul antara guru dan siswa, misalnya ketika siswa tidak setuju dengan kebijakan atau aturan yang diterapkan guru, seperti keterlambatan pengumpulan tugas. Konflik semacam ini, meskipun sering dianggap sebagai hal yang wajar, jika tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kelancaran proses pembelajaran dan mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola kelas.

Selain faktor komunikasi dan konflik, sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja guru. Menurut Annurahman (2010), sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. Sarana dan prasarana yang dimaksud antara lain adalah alat-alat pembelajaran, ruang kelas yang memadai, fasilitas pendukung seperti laboratorium, dan teknologi informasi. Kehadiran sarana yang memadai akan mempermudah proses pembelajaran dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. Namun, dalam banyak kasus, masih banyak sekolah yang kekurangan fasilitas ini, seperti kurangnya ruang praktek atau alat bantu pembelajaran yang memadai, yang tentunya berdampak pada kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru.

Fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari komunikasi yang efektif, pengelolaan konflik, hingga ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Penelitian terdahulu oleh Zainal Mustopa (2017) yang berjudul *Pengaruh Komunikasi dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru* menunjukkan bahwa manajemen komunikasi yang baik dan kebijakan pengambilan keputusan yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Berdasarkan fenomena ini, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam pengaruh komunikasi, konflik, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru di

SMAN 2 Sungai Penuh, yang kemudian dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Sungai Penuh." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari penelitian ini dilakukan pada salah satu sekolah negeri di Kota Sungai Penuh yaitu SMA Negeri 2 Sungai Penuh. Penelitian ini difokuskan pada hal-hal yang terkait dengan konflik, komunikasi, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru. Yang dianalisis dari aspek manajemen sumber daya manusia. SMA 2 adalah sekolah menengah atas yang didalamnya terdapat banyak interaksi antar siswa dan guru, antar guru dan guru, antar siswa dan siswa, serta antar guru dan kepala sekolah SMA tersebut.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini metode pengumpulan data yang di digunakan adalah Observasi yaitu penelitian mengamati secara langsung objek yang diteliti. Wawancara yaitu dengan melakukan wawancara langsung bagian-bagian atau pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data memakai daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Metode Deskriptif Kualitatif Merupakan alat analisis untuk meliputi suatu objek pada kondisi atau peristiwa sekarang. Tujuannya untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan actual mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan dengan teori dan konsep-konsep yang ada pada literatur terkait. Metode Deskriptif Kuantitatif Merupakan analisa berupa angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan malakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data Analisis Regresi Berganda

persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = -5.255 + 0.099X_1 + 0.418X_2 + 0.554X_3 + e$. Nilai konstanta (a) sebesar -5.255 menunjukkan intercept pada model regresi. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas memberikan gambaran tentang pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kota Sungai Penuh. Koefisien b1 sebesar +0.099 menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik komunikasi, maka kinerja guru cenderung meningkat.

Di sisi lain, koefisien b2 sebesar -0.418 menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi tingkat konflik, semakin menurun pula kinerja guru di SMAN 2 Kota Sungai Penuh. Sedangkan koefisien b3 sebesar +0.554 menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, di mana semakin baik fasilitas yang tersedia, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Dengan demikian, komunikasi yang efektif dan sarana prasarana yang memadai dapat mendorong peningkatan kinerja guru, sementara konflik yang tinggi dapat menurunkan kinerja tersebut.

Uji Hipotesis



Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikan komunikasi, konflik dan sarana prasarana terhadap kinerja Guru SMAN 2 Kota Sungai Penuh secara parsial menggunakan uji t. Uji t dengan cara membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), Dengan rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2013) didapatkan t tabel dengan cara :

$$df = n - k \quad df = 52 - 4$$

$$df = 48$$

Dengan keterangan dimana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel sehingga dengan $df = 48$ dan $\alpha = 5\%$ (0,05) didapatkan t_{tabel} adalah: 1,6772. Sedangkan untuk t_{hitung} dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
hasil uji parsial dengan t-test

Coefficients ^a					
Model	Jstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.255	1.847		-2.845	.007
Komunikasi (X1)	.099	.030	.059	3.346	.002
Konflik (X2)	.418	.045	.409	9.305	.000
Sarana Prasarana (X3)	.554	.039	.561	14.301	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi yang diringkas dalam tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, konflik, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kota Sungai Penuh. Pengaruh positif dari komunikasi terbukti signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 3.346 yang lebih besar dari t-tabel (2.0106) dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, konflik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan t-hitung 9.305 dan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dari konflik terhadap kinerja guru.

Sarana prasarana juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan t-hitung sebesar 14.301 yang lebih besar dari t-tabel (2.0106) dan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan pengaruh positif. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 2 Kota Sungai Penuh, diperlukan perbaikan dalam komunikasi, pengelolaan konflik, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 2 Kota Sungai Penuh, yang dibuktikan dengan t-hitung (3.346) lebih besar dari t-tabel (2.0106) serta nilai

signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dengan pengaruh secara parsial sebesar 11,02%. Selain itu, konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t-hitung (9.305) lebih besar dari t-tabel (2.0106) dan nilai signifikansi 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh konflik terhadap kinerja guru secara parsial adalah sebesar 18%.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN 2 Kota Sungai Penuh, yang rata-rata tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,84%, dengan nilai terendah pada pernyataan nomor 9 sebesar 66,92%. Disarankan agar kepala sekolah memberikan tugas mengajar baru yang sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai masing-masing guru, serta menyelenggarakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menangani proses pembelajaran dengan lebih efektif. Hal ini diharapkan dapat memperbaiki aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Christifora Rahawarin, & Suharsimi Arikunto. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 2015.
- Handoko. (2013). *Manajemen* (Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Indikator* (Cetakan Keempat Belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahma, Putri Yusti. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tetap di SMKN 1 Surabaya. *Undergraduate Thesis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Satria, D. D., & Akbar, M. (2018). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(3), 30-39.
- Sumali, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan-Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 436-446.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tatang, M.A. (2011). *Pengertian Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Jakarta: PT. Grafindi



Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

