

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, PENGEMBANGAN KARIR, KESEJAHTERAAN GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWASTA NAHDATUL ULAMA

Sukma ayu¹, Syamsul Bahri Surbakti^{2*} Ferry Safriandi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al- Azhar Medan, Jl. Pintu
Air IV No, 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera
Utara Kode Pos 20142. Telp (061)8366679

E-mail: zidanesurbakti2025@gmail.com

Abstract

The objective of this study was to ascertain the determinants that affect teachers' workplace productivity, including opportunities for professional growth, support from administration, and work discipline at a private junior high school (SMP) in Nahdatul Ulama (NU). This study employed a quantitative approach, and data was gathered through interviews, questionnaires, documentation, and observation. There were thirty individuals in the study's population and thirty people in the sample. Version 25 of SPSS was used for data processing. Examining multiple linear regression using the R² test, the partial t test, and the simultaneous F test were the methods of data analysis that were utilized. To explain the diversity of the dependent variable performance (Y), it was stated that internal communication (X1) with the calculated t value (2,162), career development (X2) with the calculated t value (3,049), teacher welfare (X3) with the calculated t value (3,005), and work discipline (X4), with the calculated t value (2,407). The findings of the partial hypothesis test provided the basis for this. Internal communication, career development, teacher welfare, and work discipline were all significant factors in this case, impacting performance to a substantial extent (91.2). Other factors influence the remaining 8.8%, that are neglected in the methodology of this research.

Keywords: Internal Communication, Career Development, Teacher Welfare, Work Discipline, and Performance.

Abstrak

Investigasi ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan, "Bagaimana komunikasi internal, pengembangan profesional, kebahagiaan guru, dan disiplin kerja mempengaruhi kemampuan guru secara keseluruhan di sebuah SMP swasta di Nahdlatul Ulama (NU). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengandalkan dokumentasi, wawancara, kuesioner, dan observasi untuk mengumpulkan data. Sampel terdiri dari tiga puluh orang, sedangkan populasi yang diteliti terdiri dari tiga puluh orang. Selama pemrosesan data, SPSS versi 25 digunakan. Beberapa uji statistik, seperti regresi linier berganda, uji-t parsial, uji-F simultan, dan koefisien determinasi (R²), digunakan untuk analisis data. Untuk menjelaskan keragaman variabel dependen kinerja (Y), dinyatakan bahwa komunikasi internal (X1) dengan nilai t hitung (2.162), pengembangan karier (X2) dengan nilai t hitung (3.049), kesejahteraan guru (X3) dengan nilai t hitung (3.005), dan disiplin kerja (X4), dengan nilai t hitung (2.407) mampu menjelaskan data. Hal ini

didasarkan pada hasil uji hipotesis parsial. Dalam contoh khusus ini, faktor-faktor komunikasi internal, pengembangan karier, kesejahteraan guru, dan disiplin kerja semuanya memiliki pengaruh besar pada kinerja pada saat yang sama, terhitung 91,2%. Lainnya bernilai 8,8% terpengaruh oleh elemen-elemen lain yang tidak termasuk dalam model studi ini untuk dipertimbangkan.

Kata Kunci : Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Kesejahteraan Guru, Disiplin Kerja Dan Kinerja.

Diterima : 5 Februari 2026

Direvisi : 13 Februari 2026

Disetujui : 21 Februari 2026

Pendahuluan

SMP Swasta Nahdatul Ulama Paluh Kurau di Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu hal yang menarik minat peneliti.

Masalah komunikasi yang kurang lancar antara atasan dan bawahan menjadi contoh nyata dari sekolah ini. Dalam hal pengembangan profesional, beberapa pendidik masih kesulitan memilih jalur karier terbaik karena belum sepenuhnya memahami kemampuan, minat, dan potensi diri.

Meskipun merupakan sebuah peningkatan, sekolah ini telah mengambil langkah-langkah untuk memastikan kesejahteraan para gurunya. Selain itu, dalam hal ketepatan waktu kerja, beberapa pendidik sering terlambat karena jarak tempat tinggal mereka yang jauh. Mengingat uraian masalah dan konteks di atas, Untuk menentukan faktor apa yang memengaruhi kinerja guru, diperlukan penelitian lebih lanjut.

Semua bentuk pertukaran informasi verbal dan nonverbal dalam suatu organisasi secara kolektif disebut sebagai "komunikasi internal" (Rahmat, 2021) [1]. Sebagaimana dinyatakan oleh Ananto dalam Donni dkk. (2025), komunikasi internal dalam suatu bisnis sangat penting dan memerlukan fokus khusus. Komunikasi yang efektif antar karyawan meningkatkan efisiensi pertukaran informasi dan pengetahuan.[2]. Menurut Wibowo (sebagaimana dikutip dalam Faisal, 2022),

Tempat kerja yang kondusif dan produktif adalah hasil dari komunikasi internal yang efektif yang membuat setiap orang merasa diterima, didengarkan aspirasinya, dan memiliki suara dalam keputusan penting. Terbangunnya kepercayaan antara manajemen dan staf menciptakan suasana aman secara psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas. [3].

Sebagaimana dinyatakan oleh Jalaludin dan Oktavianti (2024), pengembangan karier adalah proses peningkatan kompetensi profesional seseorang untuk mencapai aspirasi kariernya [4]. Menurut Sari dkk. (2023), pengembangan karier merupakan perjalanan yang krusial, karena upaya tekun di dalam perusahaan memungkinkan orang untuk mencapai posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kredensialnya. [5] Sebagaimana dinyatakan oleh Siti dalam Sabrina dkk. (2025), kesejahteraan guru mencakup rasa aman, nyaman, tenteram, dan remunerasi yang diperoleh selama bekerja. [6] Menurut Salma dkk. (2024), kesejahteraan guru sangat penting bagi pendidik dalam memenuhi tanggung jawabnya, karena kesejahteraan Kami berharap jika mereka berhasil, proses belajar mengajar mereka akan jauh lebih baik. [7]

Seperti yang dicatat oleh Mia et al. (2025), disiplin kerja mencakup peraturan yang harus dipatuhi individu untuk meningkatkan kesadaran dan menumbuhkan kohesi. Disiplin kerja

mengacu pada perilaku individu yang selaras dengan prosedur yang ditentukan [8]. Sementara itu, seperti dicatat oleh Sanjani et al. (2023), disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap, penyerahan diri, dan kepatuhan terhadap peraturan yang terdokumentasi dan tidak terdokumentasi. Ini memerlukan kapasitas untuk melaksanakan peraturan ini sambil menerima konsekuensi dari setiap pelanggaran terhadap kewajiban yang diberikan kepada seorang individu [9].

Seperti dicatat oleh Hasibuan dalam Fikar et al. (2021), Salah satu definisi kompetensi ialah akibat yang didapatkan seseorang saat diberi tugas untuk diselesaikan, adapaun dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, ketulusan, dan waktu mereka. Di banyak organisasi, kinerja karyawan individu berfungsi sebagai penentu penting dari keseluruhan keberhasilan organisasi [10]. Sementara itu, seperti dicatat oleh Mangkunegara dalam karya Ella et al. (2023), kinerja didefinisikan sebagai hasil kualitas kerja yang dapat dinilai oleh karyawan saat mereka memenuhi tanggung jawab yang diberikan [11].

Kajian Pustaka

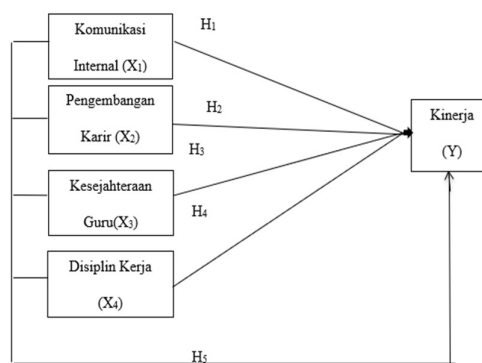
Komunikasi internal mencakup penyampaian informasi, konsep, perspektif, atau sentimen di antara dua individu atau lebih [12].

Pengembangan karier mencakup perkembangan dan inisiatif yang dilakukan oleh seorang individu sepanjang hidupnya, yang berkaitan dengan upaya profesionalnya [13].

Rasa aman, sejahtera, dan sejahtera berasal dari dan dipengaruhi oleh kesejahteraan [14].

Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap peraturan atau arahan yang ditetapkan oleh organisasi [15].

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja atau prestasi dalam kaitannya dengan tujuan yang diharapkan dipenuhi oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, selaras dengan tugas dan peran yang diberikan kepada mereka.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode

Populasi penelitian berjumlah tiga puluh lima orang. Metode pengumpulan data seperti dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan observasi digunakan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

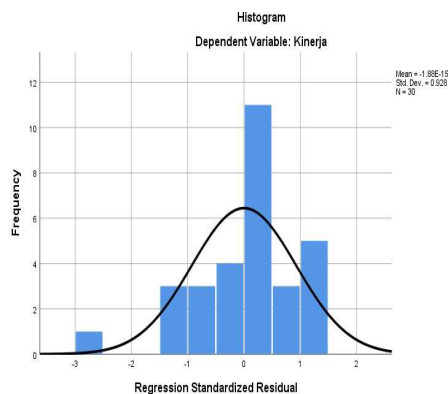
Hasil

Tabel 1. Statistik Deskriptif

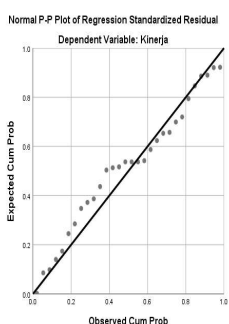
| | N | Descriptive Statistics | | Mean | Std. Deviation |
|------------------|----|------------------------|---------|-------|----------------|
| | | Minimum | Maximum | | |
| KOM.IN | 30 | 16 | 30 | 22.87 | 3.646 |
| PK | 30 | 23 | 40 | 30.87 | 4.369 |
| KG | 30 | 15 | 20 | 16.37 | 1.847 |
| DK | 30 | 16 | 40 | 33.03 | 5.512 |
| KIN | 30 | 25 | 40 | 32.50 | 3.617 |
| Valid (listwise) | N | 30 | | | |

Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik P-Plot



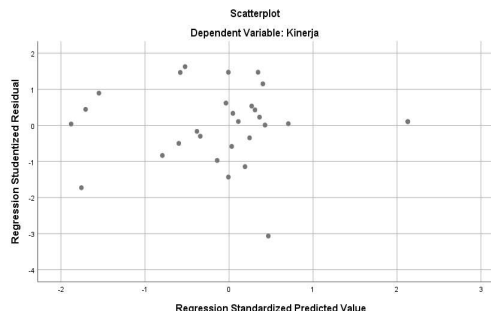
Uji Multikoleniaritas
Tabel 2. Hasil Multikoleniaritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.838 | 1.850 | | 2.615 | .015 | | |
| | Komunikasi Internal | .276 | .128 | .278 | 2.162 | .040 | .185 | 5.419 |
| | Pengembangan Karir | .325 | .095 | .393 | 3.409 | .002 | .230 | 4.352 |
| | Kesejahteraan Guru | .414 | .138 | .211 | 3.005 | .006 | .617 | 1.620 |
| | Disiplin Kerja | .138 | .057 | .210 | 2.407 | .024 | .402 | 2.486 |

Tabel tersebut memperlihatkan jika variabel independen mendapatkan tingkat toleransi kurang dari 0,7. berdasarkan hasil perhitungan nilai. Demikian pula, hasil perhitungan nilai VIF berada di bawah 10. Oleh karena itu, data tidak menunjukkan multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Heteroskedastisitas



Di bawah dan di atas titik nol, titik-titik tersebut tersebar luas, seperti yang terlihat pada grafik sebar. Dengan demikian, hasil model regresi penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4.838 | 1.850 | | 2.615 | .015 |
| | Komunikasi Internal | .276 | .128 | .278 | 2.162 | .040 |
| | Pengembangan Karir | .325 | .095 | .393 | 3.409 | .002 |
| | Kesejahteraan Guru | .414 | .138 | .211 | 3.005 | .006 |
| | Disiplin Kerja | .138 | .057 | .210 | 2.407 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Bentuk Persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y = 4,838 + 0,276 X_1 + 0,325 X_2 + 0,414 X_3 + 0,138 X_4 + e$$

Tabel 5. Uji Parsial (t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 4.838 | 1.850 | | 2.615 | .015 |
| | Komunikasi Internal | .276 | .128 | .278 | 2.162 | .040 |
| | Pengembangan Karir | .325 | .095 | .393 | 3.409 | .002 |
| | Kesejahteraan Guru | .414 | .138 | .211 | 3.005 | .006 |
| | Disiplin Kerja | .138 | .057 | .210 | 2.407 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Hasil t hitung sebesar 2,162 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,060 untuk variabel Komunikasi Internal. Nilai t hitung tersebut juga kurang dari 0,05 dengan nilai signifikansi 0,040. Ini memperlihatkan

faktor kinerja dan komunikasi internal memiliki hubungan parsial yang substansial.

2. Pada variabel Pengembangan Karier, Nilai t terhitung senilai 3,409 melampaui hasil t tabel dengan 2,060, dan signifikansinya adalah 0,002. lebih rendah dari level 0,05. Dengan kata lain, variabel pertumbuhan karier memang memengaruhi kinerja, meskipun hanya pada tingkat yang lebih rendah.
3. Kesejahteraan Guru memiliki t-tabel sebesar 2,060 dan t-hitung sebesar 3,005, keduanya di atas 0,05. Namun, nilai signifikansinya adalah 0,006, di bawah 0,05. Lalu menunjukkan bahwa kesejahteraan guru secara sebahagian memengaruhi kinerja.
4. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-Nilai t yang dihitung dan ditabulasikan, masing-masing sebesar 2,407 dan 2,060, lebih besar daripada nilai t kritis 0,024 dan, dengan demikian, lebih rendah daripada kriteria signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan yaitu adanya koneksi antara disiplin kerja dan hasil kerja.

Tabel 6. Uji Simultan (F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 350.560 | 4 | 87.640 | 75.709 | .000 ^b |
| Residual | 28.940 | 25 | 1.158 | | |
| Total | 379.500 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesejahteraan Guru, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal

Dapat disimpulkan bahwa diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu: Komunikasi Internal (X1), Pengembangan Karir (X2), Kesejahteraan Guru (X3), dan Disiplin Kerja (X4)) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Guru.

Tabel 7. Hasil Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .961 ^a | .924 | .912 | 1.07592 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kesejahteraan Guru, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas, kita dapat melihat bahwa variabel independen (X1), (X2), (X3), dan (X4) Komunikasi Internal, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Guru) hingga 91,2% (atau 0,912). Selain model penelitian, faktor-faktor lain menyumbang 8,8% sisanya.

Pembahasan

1. Nilai t hitung adalah 2,162, berbeda dengan nilai t tabel sebesar 2,060. Tingkat signifikansinya adalah 0,015, yang lebih kecil dari 0,05. Komunikasi Internal (X1) secara signifikan memengaruhi Kinerja Guru (Y). Teori yang dikemukakan oleh Rudi & Febri (2023) menunjukkan bahwa Komunikasi internal berdampak baik dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personalia (BKPSDM) Kabupaten Agam.
2. Nilai t-proyeksi sebesar 3,409, berbeda dengan nilai t-tabel sebesar 2,060. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pengembangan karier (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dikuatkan oleh penelitian Zulfahri (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berdampak pada kinerja pegawai.
3. Kriteria signifikansi $0,006 < 0,05$ digunakan untuk menentukan nilai t hitung (3,005) dan nilai t tabel (2,060). Dengan demikian, kesejahteraan guru (X3) memiliki signifikan terhadap kinerja pegawai Y. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang dikemukakan oleh (Samuel Kali Kulla, 2017), yang

menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan guru.

4. Nilai t hitung (2,407) dan nilai t tabel (2,060) keduanya berada pada tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian terdapat korelasi yang kuat antara kinerja guru (Y) dan disiplin kerja (X4). Disiplin kerja memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan di Elevate Bali, menurut Priyana & Susila (2025).
5. Disiplin kerja, pertumbuhan karier, kesejahteraan guru, dan komunikasi internal merupakan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut teori tersebut, terdapat hubungan positif dan substansial antara kinerja guru dan faktor-faktor termasuk disiplin kerja, peluang pertumbuhan profesional, dan komunikasi internal.

Simpulan

1. Faktor-faktor yang berkaitan dengan komunikasi internal, pada tingkat yang cukup besar, memengaruhi kerja guru.
2. Ukuran Pengembangan Karier berpengaruh mengenai kinerja guru sampai batas tertentu.
3. Variabel Kesejahteraan Guru mempunyai hasil parsial yang berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Variabel Disiplin Kerja berdampak signifikan atas kerja guru sampai batas tertentu.
5. Komunikasi internal, pengembangan karier, kesejahteraan guru, dan disiplin kerja bersama-sama memiliki dampak besar pada kinerja guru.

Referensi

- [1] Rahmat Hidayat, "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal unrika*, vol. 10, no. 1, Mar. 2021.
- [2] N. A. A. S. N. Donni Junipriansa, "Analisis Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan di UMKM Mirukiway Bandung," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, vol. 10, no. 2, 2025.
- [3] Muhammad Faisal, "Komunikasi Internal dan Keterlibatan Karyawan: Tinjauan Literatur yang Sistematis di Seluruh Sektor.," *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, vol. 3, no. 4, Apr. 2025.
- [4] N. O. Azis Jalaludin, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, Mar. 2024.
- [5] N. R. M. I. A. Helen Novita Sari, "Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas," *Jurnal Bintang Manajemen*, vol. 1, no. 4, 2023.
- [6] C. W. W. D. R. S. Sabrina Aisyah Putri, "Pengaruh Persepsi Guru Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran," *Jurnal Ilmiah Research And Development Student*, vol. 3, no. 1, 2025.
- [7] A. Z. Salma Nur Hasanah, "Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Kotabarat Dan SD Muhammadiyah 10 Tipe," *Jurnal Karya Ilmiah Guru*, vol. 9, no. 2, Feb. 2024.
- [8] A. D. S. B. S. Mia Anjalika Manik, "Pengaruh Budaya Organisasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)," *Jurnal Bonanza*, vol. 5, no. 2, 2025.
- [9] W. A. S. B. S. Sanjani Daulay, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMA Unggulan Al-Azhar Medan," *Jurnal Bonanza*, vol. 3, no. 2, Aug. 2023.
- [10] U. N. W. A. Fikar Khairiza Harahap, "Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada Pt.

- Bank Sumut Kantor Pusat Medan,"
Jurnal Bonanza, vol. 1, no. 1, Feb. 2021.
- [11] S. E. U. K. Ella Ardila, "Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Titipapan Kecamatan Medan Deli,"
Jurnal Bonanza, vol. 3, no. 2, 2023.
- [12] M. Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Ljokseumawe: Unimal Press, 2016.
- [13] F. Agustini, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press, 2019.