

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (KAJIAN PADA
DAYAH FAUZUL KARIMAH BANDA ACEH)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh
Cut Dara Yustira Putri
1902120292**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT DARA YUSTIRA PUTRI
NPM : 1902120292

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (KAJIAN PADA DAYAH FAUZUL KARIMAH BANDA ACEH)**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Farnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

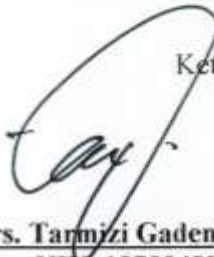
CUT DARA YUSTIRA PUTRI
NPM : 1902120292

Dengan judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (KAJIAN PADA DAYAH FAUZUL KARIMAH BANDA ACEH)**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 26 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota



Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota



Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 02 Februari 2024

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPEL
10000
482AJX242187560

Cut Dara Yustira Putri

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cut Dara Yustira Putri
NPM : 1902120292
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (KAJIAN PADA DAYAH FAUZUL KARIMAH BANDA ACEH)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Februari 2024

Yang Menyatakan,


Cut Dara Yustira Putri

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	xi
ABSTACT	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	11
 BAB 2 KAJIAN KEPUSTAKAAN	 12
2.1 Landasan Teoritis	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Komunikasi	17
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	17
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	19
2.1.2.3 Indikator Komunikasi	21
2.1.3 Disiplin Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	26
2.2 Penelitian Sebelumnya	27
2.3 Kerangka Pemikiran	32
2.4 Hipotesis Penelitian	33
 BAB 3 METODE PENELITIAN	 35
3.1 Desain Penelitian	35

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	35
3.1.2 Jenis Penelitian	35
3.1.3 Horizon Waktu	35
3.1.4 Unit Analisis	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.2 Skala Pengukuran Data	39
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	40
3.5 Teknik Analisis Data	42
3.6 Pengujian Data	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.7 Pengujian Hipotesis	43
3.8 Uji Sobel (Sobel Test)	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh	46
4.2 Karakteristik Responden	47
4.3 Hasil Analisis Deskriptif	49
4.3.1 Variabel Kinerja	49
4.3.2 Variabel Komunikasi	50
4.3.3 Variabel Disiplin Kerja	52
4.4 Pengujian Data	53
4.4.1 Uji Validitas Instrumen	53
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	54
4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik	55
4.4.3.1 Uji Normalitas	55
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas	56
4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas	57
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan	58

4.6 Hasil Uji Intervening (Mediasi)	64
4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	66
4.8 Pengujian Hipotesis	68
4.9 Implikasi Penelitian	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru dan Pegawai Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	33
Tabel 3.1 Horizon Waktu	36
Tabel 3.2 Rentang Pengukuran Skala Likert	40
Tabel 3.3 Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 Karakteristik	47
Tabel 4.2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja	49
Tabel 4.3 Penjelasan Responden Terhadap Variable Komunikasi	51
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Terhadap Variable Disiplin Kerja	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	57
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja ...	59
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja	60
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	61
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur Dan Sobel Test	67
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedasititas	58
Gambar 4.3 Model Analisis Jalur	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	75
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner	77
Lampiran 3 Karakteristik Responden	78
Lampiran 4 Frekuensi Tabel Kinerja (Y)	80
Lampiran 5 Frekuensi Tabel Komunikasi (X)	82
Lampiran 6 Frekuensi Tabel Disiplin Kerja (Z)	84
Lampiran 7 Validitas Dan Reliabilitas Kinerja (Y)	86
Lampiran 8 Validitas Dan Reliabilitas Komunikasi (X)	88
Lampiran 9 Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja (Z)	90
Lampiran 10 Persamaan 1 (X Terhadap Y)	92
Lampiran 11 Persamaan 2 (X Terhadap Z)	93
Lampiran 12 Persamaan 3 (Z Terhadap Y)	94
Lampiran 13 Persamaan 4 (X Terhadap Y Melalui Z)	95

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (KAJIAN PADA DAYAH FAUZUL
KARIMAH BANDA ACEH)**

**CUT DARA YUSTIRA PUTRI
NPM : 1902120292**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM

Pembimbing II : Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan melalui Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 40 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing) pada tingkat Disiplin Kerja 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening (Mediasi), karena pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin kerja.

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.*

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF
TEACHERS AND EDUCATION STAFF THROUGH WORK DISCIPLINE AS AN
INTERVENING VARIABLE (STUDY ON DAYAH FAUZUL KARIMAH BANDA
ACEH)*

CUT DARA YUSTIRA PUTRI
NPM : 1902120292

Adviser I : Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM
Adviser II : Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze the effect of Communication on the Performance of Teachers and Education Personnel through Work Discipline in Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. The sample size of this study was 40 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. This data processing is carried out by using quantitative data analysis techniques. A statistical tool that can be used to test the functional relationship between the dependent variable and the independent variable is path analysis (path analyzing) at the level of Work Discipline 95% ($\alpha = 0.05$). The results showed that Communication affects the Performance of Teachers and Education Staff in Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Communication directly affects Work Discipline in Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Work Discipline has a significant effect on the Performance of Teachers and Education Personnel in Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Communication has a significant effect on the Performance of Teachers and Education Personnel in Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh through Work Discipline as an Intervening (Mediation) variable, because the direct influence of Communication on Performance is greater than the indirect influence of Communication on Performance mediated by Work Discipline.

Keywords: *Communication, Work Discipline, and Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dayah adalah sebuah lembaga pendidikan Islam tradisional untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Pengertian ini dapat dikatakan lengkap apabila di dayah terdapat elemen-elemen seperti pondok, masjid, Teungku, Abu atau Abi (Pimpinan/Guru) dan pengajaran kitab-kitab klasik. Dayah adalah satu-satunya lembaga pendidikan yang sudah sangat mengakar sejak Islam bertapak di Aceh pada abad pertama Hijriyah. Dimulai dari pendirian Dayah Cot Kala Langsa, kemudian lembaga dayah menyebar ke berbagai penjuru daerah bahkan sampai ke Nusantara, Malaysia dan Thailand.

Dayah Cot Kala merupakan Pusat Pendidikan Tinggi Islam pertama di Asia Tenggara. Lembaga ini banyak berjasa dalam menyebarkan Islam serta melahirkan ulama dan alumni yang kemudian menjadi pendakwah Islam sampai ke berbagai penjuru hingga seberang selat Malaka. Dakwah yang mereka lakukan merangsang lahirnya kerajaan Islam di daerah seperti Kerajaan Islam Samudera Pasai, Islam Benua, Islam Lingga, Islam Darussalam, dan Kerajaan Islam Indra Jaya. Hampir semua tokoh perjuangan kemerdekaan di Aceh adalah berasal dari Dayah. Seperti Teungku Chik Di Tiro, Teungku Chik Kuta Karang, Teungku Fakinah, Teungku Daud Bereu-eh dan seumpama beliau. Mereka ini adalah insan pilihan yang merupakan hasil dari pendidikan dayah.

Pada zaman pra-kolonial di Aceh, dayah adalah satu-satunya institusi pendidikan resmi Kesultanan Aceh Darussalam. Dayah berdiri hampir disetiap gampong (desa) dan menjadi tempat anak-anak belajar aksara Arab. Struktur kelembagaan dayah di Aceh dari yang terendah hingga tertinggi adalah sebagai berikut : Meunasah, Rangkang, Dayah, Dayah Teungku Chik, terakhir Jami'ah. Dayah adalah sebuah lembaga otonom yang menangani pembelajaran dan pendidikan agama. Dayah didirikan dan dikelola oleh seorang Teungku chik atau biasa dipanggil Abu, Abi atau Walid. Teungku chik secara otomatis mengatur semua kegiatan baik berupa pengajian maupun pembangunan dayah. Lahan pertapakan pembangunan sebuah dayah adalah pada tanah berstatus wakaf masyarakat umum maupun milik pribadi teungku pimpinan. Masyarakat sekitar dayah biasanya adalah donatur utama sebuah dayah. Pada masa lalu mereka membantu pembangunan secara fisik secara gotong royong dan memberikan sebagian hasil pertanian mereka untuk mencukupi kebutuhan dayah. Untuk kehidupan para teungku dan guru maupun santri miskin di dayah para orang kaya tuan tanah juga menyerahkan tanah-tanah garapan untuk bisa dikelola oleh para teungku untuk pekerjaannya sehari-hari.

Dayah di Aceh merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam yang bertujuan untuk membimbing generasi Islam secara umum melalui pendidikannya untuk menjadi manusia yang berkepribadian islami. Lulusan dan alumni dayah dididik sanggup menjadi sosok yang berguna bagi kehidupan masyarakat luas secara total. Dayah menjadi pusat pendidikan yang terorganisir dan menyebar secara luas ke hampir semua daerah di Aceh. Tidaklah mengejutkan bahwa saat Snouck Hurgronje datang ke Aceh pada akhir abad ke-

19, dia menyaksikan terdapat cukup banyak dayah yang didirikan diantero negeri, dengan pengaruh besar dan langsung terhadap masyarakat. Secara historis dan kultural masyarakat Aceh, dayah di Aceh telah sejak lama dijadikan sebagai pusat pelatihan yang secara otomatis menjadi pusat berkembangnya agama dan budaya Islam yang berlaku ditengah masyarakat di Aceh. Bagi masyarakat Aceh, dayah menjadikan salah satu poin pelaksanaan kewajiban agama Islam dalam hal ini tentang pendidikan agama. Dari dayah bermunculan ulama dan kadernya yang menjadi penentu keberhasilan dakwah dalam agama Islam.

Para pendiri dan pengasuh dayah merupakan tokoh sentral dalam sebuah masyarakat. Para teungku dayah bahkan memimpin masyarakat baik secara sosial maupun politik. Tidak sedikit ulama-ulama dayah yang terkenal, baik dari segi keilmuannya juga dari sumbangsihnya kepada negara. Dayah sering kali menjadi tempat rujukan setiap permasalahan sosial dan politik ditengah masyarakat Aceh. Teungku-teungku dayah senantiasa menjadi penasehat utama pemerintah yang berkuasa, bahkan penjajah Belanda pada masa setelah memadamkan perlawanan gerilya pejuang Aceh juga ikut menerima beberapa saran dan arahan dari teungku dayah. Aceh yang nyaris tak pernah sepi dari konflik semenjak ekspedisi militer Belanda di Aceh pada penghujung abad ke-19 membuat posisi teungku dayah menjadi sosok utama ditengah masyarakat. Banyak ulama-ulama Aceh yang syahid, gugur di medan perang melawan penjajah, membela negara dan tanah air, seperti Teungku Chik Di Tiro, Teungku Chik Kuta Karang, Teungku Fakinah dan seumpama dia. Mereka ini adalah lulusan dayah yang mengabdikan hidupnya menjadi pemimpin masyarakat pejuang pada masanya.

Sekarang sudah banyak dayah-dayah di Aceh, dari berbagai jenis. Dayah Salafiyah masih bertahan dengan sistem pendidikan yang diwariskan turun-temurun dari satu generasi ke generasi. Kebanyakan dari dayah tradisional masih dikelola oleh seorang pimpinan dayah yang bila sudah wafat kemudian digantikan oleh pimpinan yang lain setelahnya, biasanya digantikan oleh anak-anak dari pimpinan dayah tersebut, atau juga dapat digantikan oleh menantu dan mungkin juga kerabat yang lain. Ini dikarenakan dayah tradisional di Aceh kebanyakannya milik pribadi seseorang pimpinan dayah atau milik orang lain yang dikelola oleh seorang teungku chik atau abu pimpinan dayah.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau instansi sangatlah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap instansi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Suatu organisasi atau instansi yang ada pasti membutuhkan sumber daya manusia. Instansi tersebut membutuhkan peran penting tenaga kependidikan yang dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Instansi akan mencari tenaga kependidikan yang dapat memberikan manfaat dan dapat meningkatkan kuantitas serta kualitas suatu instansi juga diperlukan untuk mencapai tujuan instansi. Instansi akan memberikan penilaian kinerja tenaga kependidikan untuk mengetahui sampai mana tenaga kependidikan tersebut dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Penilaian yang dilakukan pada suatu instansi akan memudahkan dalam menilai kemampuan kerja tenaga kependidikan.

Kinerja tenaga kependidikan merupakan hal terpenting dalam suatu Instansi karena dengan adanya kinerja tenaga kependidikan, maka dapat meningkatkan

kualitas dalam instansi tersebut. Kinerja tenaga kependidikan tersebut sangat esensial, maka instansi akan terus meningkatkan kualitas yang ada dengan komunikasi yang baik, membenahi sarana dan prasarana, menciptakan suasana yang nyaman agar para tenaga kependidikan menjadi nyaman untuk mengerjakan pekerjaannya dan akan menjadi maksimal selesai dengan tepat waktu. Kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan karena merupakan salah satu faktor keberhasilan instansi. Menurut Sedarmayanthi (dikutip dari jurnal Gede Prawira 2018:803) mendefinisikan kinerja merupakan salah satu hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses dimana suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, baik dan buruknya karyawan juga dapat dilihat dari standar-standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang didapat oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja menyangkut bagaimana seseorang memperbaiki tugasnya dengan baik dalam perusahaan atau organisasi. Banyak perusahaan menginginkan bisa mencapai sasaran suatu kedudukan yang terpecaya dan terbaik dalam persaingan yang ketat. Maka dari itu sangat tergantung dari pelaksanaannya, yaitu para karyawan agar sasaran yang diinginkan telah tercapai oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam kemampuan melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menentukan produktivitas dari karyawan, akan berdampak baik bagi perusahaan (Afandi, 2018:83).

Kerjasama tim dengan melakukan komunikasi yang baik maka informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas dapat tersampaikan dengan baik.

Kerjasama tim ini dapat dilakukan dengan bantuan, semangat, dan bimbingan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan atau sesama karyawan, dengan ini maka dibutuhkan kerjasama yang konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan (Mulia, 2019:134). Haluan komunikasi yang berlangsung dalam organisasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, dan antara individu lainnya. Menurut Morissan, PH.D. (dalam Komunikasi Organisasi, 2020) “Komunikasi dalam Organisasi membantu anggota untuk mencapai tujuan pribadi. Namun komunikasi yang dilakukan juga diarahkan atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Karyawan yang berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama dapat menyebabkan timbal balik informasi yang dibutuhkan sesama karyawan. Sehingga dengan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik maka informasi yang ingin disampaikan dapat terealisasi dengan baik. Selain dengan berkomunikasi yang baik, dan menggunakan sarana dan prasarana dengan baik, karena karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka dapat untuk dijadikan tekad karyawan untuk terus berkembang dan untuk terus memaksimalkan kinerjanya (Deddy Mulyana, 2018:38).

Menurut Suharno (2018 : 33) komunikasi dalam perusahaan sangat penting, karena dengan komunikasi bisa menghindari terjadinya kesalah pahaman antar karyawan maupun dengan pemimpin. Organisasi perlu mengedepankan yang namanya komunikasi agar tercipta hasil yang seimbang. Proses komunikasi didalam perusahaan antara karyawan dan pimpinan sebisanya menyampaikan dengan terarah agar apa yang diinginkan dari pemimpin bisa dilakukan oleh bawahan atau karyawan dengan baik.

Komunikasi adalah hal yang terpenting untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan serta karyawan dengan karyawan lainnya, untuk memudahkan koordinasi antar departemen dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi apa pun yang dibangun suatu perusahaan akan bermanfaat jika strategi tersebut diterapkan. Strategi itu biasanya menyangkut tentang visi misi, tujuan, aturan-aturan yang ada dan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan. Karena itu, maka strategi tersebut penting untuk dikomunikasikan dilingkungan kerja. Artinya para manajer, karyawan, dan staff perlu dilibatkan dalam penerapan strategi. Dengan dilibatkannya maka orang yang ada dalam perusahaan mengetahui apa yang direncanakan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan komunikasi pula, pimpinan mengetahui harapan karyawan, dan karyawan juga mengetahui apa yang diinginkan dari suatu perusahaan (Effendy, 2018: 27).

Disiplin kerja harus dilakukan oleh karyawan karena dengan disiplin kerja karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga karyawan dapat menaati peraturan yang telah dibuat. Menurut Malayu Hasibuan (2019:193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja, yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap karyawan yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan instansi.

Disiplin kerja merupakan sikap hormat karyawan yang ada dalam dirinya yang akan membuat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan mudah dan

sukarela dan patuh terhadap aturan dan ketentuan yang ada dalam organisasi/instansi (Sutrisno dalam Tyas & Sunuharyo 2018).

Hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 15 Mei 2023 diperoleh data guru dan tenaga kependidikan yang ada di Dayah Fauzul Karimah kota Banda Aceh, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Guru dan Tenaga Kependidikan Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh

No	Keterangan	Jumlah
Guru		
1	Guru Iqra', Juz Amma dan Al-Qur'an	16
2	Guru Kitab	11
3	Guru Tahfizh	10
Tenaga Kependidikan		
1	Tata Usaha Dayah Fauzul Karimah	3
Total		40

Sumber : Data Tata Usaha Dayah Fauzul Karimah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian ini menggunakan populasi seluruh jumlah Guru 37 dan Tenaga Kependidikan berjumlah 3, maka jumlah seluruh populasi untuk penelitian ini 40 orang.

Bersumber pada hasil pembicaraan saya dengan salah satu guru yaitu Ibu Muslimah pada tanggal 15 Mei 2023 pukul 09.00 wib, menurut Ibu Muslimah dalam beberapa bulan yang lalu menurunnya kinerja para guru beserta tenaga kependidikan di Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh dikarenakan kurangnya komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan maupun dengan pimpinan. Hal ini yang menyebabkan menurunnya semangat guru dan tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Ibu Dinda Ayu, kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan dayah sudah taat dalam berpakaian. Tidak ada guru yang keluar masuk dayah saat masih

berlangsungnya kegiatan mengajar mengaji tanpa ijin. Apabila guru atau tenaga kependidikan akan meninggalkan dayah akan ijin terlebih dahulu. Dilihat satu bulan pada tanggal 01-01-2023 s/d 31-01-2023 masih ada guru dan tenaga kependidikan yang datang terlambat lebih dari 30 menit dan absen lebih dari satu hari. Dayah hanya dapat memberi surat peringatan dan sanksi pada para guru dan tenaga kependidikan yang tidak disiplin yaitu potongan gaji sesuai dengan persentasi keterlambatan.

Berdasarkan uraian diatas saya mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi terhadap Guru dan Tenaga Kependidikan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh)”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui disiplin kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
3. Untuk menguji pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
4. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat dari berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Universitas, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.
 - b. Bagi Pihak Lembaga, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi guru dan tenaga kependidikan tentang pengetahuan komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui disiplin kerja di Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

- c. Bagi Peneliti, Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja para tenaga kependidikan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat memberi informasi tentang komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kependidikan, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang kinerja tenaga kependidikan didalam sebuah organisasi maupun instansi.
- b. Bagi para pembaca, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penambahan informasi mengenai kondisi yang ada pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh dan bagi penulis untuk mendapatkan pengetahuan lebih mengenai teori yang dipelajari serta fakta yang terjadi dilapangan, serta menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dalam realita kehidupan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh).

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja termasuk satu faktor yang sangat berguna dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja bahwasanya organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Menurut Gracia (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Febyolla (2019), istilah kinerja (performance) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Menurut Subroto (2018), menyatakan kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu hasil atau pencapaian yang didapatkan seseorang tenaga kependidikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dikerjakannya, dan tenaga kependidikan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang organisasi didalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hal dalam melakukan

pekerjaan tersebut, apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya yang setelah itu dapat menghasilkan pekerjaan yang memiliki hubungan terikat dengan tujuan strategi organisasi serta berkontribusi dalam perekonomian. Sedangkan menurut Campbell, dkk, dalam Khaerul Umam, (2018:186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Bagi organisasi, penilaian kerja memiliki hasil yang sangat berpengaruh dalam hubungannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, dan berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Sedangkan menurut individu, dapat dijelaskan bahwa penilaian kerja sangat penting sebagai umpan balik terhadap kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada akhirnya berpotensi untuk menentukan tujuan, alur, rencana dan pengembangan karir nya.

Miner dalam Khaerul Umam (2018:187), mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Kane dkk, Khaerul Umam 2018:186).

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai

dengan tanggung jawab atas pencapaian target yang telah diinginkan oleh suatu organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Busro (2018), terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan Komposisi dari kompensasi

Semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi yang diberikan, maka semakin bagus kinerja yang diberikan bagi organisasi.

2. Penempatan Kerja

Semakin tepat posisi dari tenaga kependidikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan tersebut.

3. Pelatihan

Semakin adanya pelatihan yang diberikan sesuai dengan tugas dan fungsinya, maka semakin baik pula kinerja tenaga kependidikan tersebut.

4. Promosi

Semakin jelas jenjang karir seorang tenaga kependidikan, semakin baik kinerja tenaga kependidikan tersebut.

5. Rasa Aman di Masa Depan

Dengan diberikannya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik kinerja tenaga kependidikan yang dimiliki organisasi.

6. Hubungan dengan Rekan Kerja

Semakin baik komunikasi antar tenaga kependidikan, maka semakin bagus pula kinerja tenaga kependidikan.

7. Hubungan dengan kepemimpinan

Semakin baik komunikasi antara tenaga kependidikan dari pimpinan, dan juga semakin baik pula kinerja tenaga kependidikan tersebut.

Sedangkan kinerja merupakan suatu yang lazim dipergunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang professional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang sering menguntungkan, seperti partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan (Hadipranata dalam Khaerul Umam 2018:187).

Kementerian Agama RI (2019), telah dijelaskan pula tentang kinerja seorang manusia, sebagaimana firman Allah(QS. Az-Zumar/ 39:39. ۞
 “Katakanlah: Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”.

Ayat diatas menjelaskan untuk kelanjutan hidup di dunia kita diperintahkan bekerja sesuai dengan keahlian kita, agar mendapat hasil yang maksimal, semua ibadah yang dapat kita lakukan, hendaklah kita lakukan dan ikhlas karena Allah bukan karna yang lain.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Emron Edison (2018:192), indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan keluaran barang yang dihasilkan oleh karyawan untuk dikonsumsi oleh konsumen. Kuantitas atau hasil kerja karyawan dapat diukur dengan menghitung besaran persentasinya dengan target yang selalu ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah mencapai target atau sebaliknya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain dan manfaat dari barang yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Cara mengukur kualitas dengan menghitung besaran persentasinya dengan kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah mencapai target atau sebaliknya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sejauh mana karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Cara mengukur target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan tugasnya dari awal sampai barang yang dihasilkan siap dikonsumsi oleh konsumen.

4. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide agar memperlancar dalam melaksanakan tugasnya dan mengatasi masalah yang muncul. Cara mengukur kreatifitas tersebut yaitu dengan

menggunakan tingkat intensitas dari ide-ide baru yang dikeluarkan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugasnya.

5. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perilaku karyawan dalam berhubungan dengan pimpinan dan rekan kerja guna melaksanakan tugasnya, baik yang bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerjasama ini dengan menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan pemimpin maupun rekan kerja, seperti ada atau tidaknya konflik antara karyawan, saling membantu dan berbagi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain (Koesomowidjojo, 2021). Baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal.

Komunikasi adalah seni penyampaian informasi, gagasan, dan pandangan suatu yang penting disampaikan orang lain, agar pihak penerima memahami, mengapresiasi dan dapat menerima informasi dengan baik (Oekan S. Abdoellah, 2019). Keadaan perkembangan teknologi komunikasi mendukung proses penyampaian pesan, menyebabkan informasi sangat mudah terakses dan nyaris tanpa sekat batas dan waktu. Kedinamisan suatu organisasi dalam

menginformasikan kepada semua pihak yang ada di organisasi tersebut, saat ini merupakan suatu penanda bahwa komunikasi memiliki dampak kepada pihak yang ada didalam. Organisasi dan komunikasi saling terkait dan berfokus pada setiap orang yang mencapai tujuan organisasi. Bentuk komunikasi dapat bergantung pada metode dan teknologi yang digunakan, media yang digunakan, serta faktor-faktor yang menghambat dan mendukung komunikasi dalam organisasi (Koesomowidjojo, 2021).

Sedangkan menurut Andriyani (2018), komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku. Kementerian Agama RI (2019), sebagaimana firman Allah SWT Q.S Al-Isra'/17:28. "Dan jika kamu berpaling dari mereka untuk memperoleh rahmat dari Tuhanmu yang kamu harapkan, maka katakanlah kepada mereka ucapan yang pantas".

Ayat diatas manusia diperintahkan berbicara lemah lembut, dengan suara yang enak didengar dan penuh keramahan, sehingga dapat menyentuh hati maksudnya tidak mengeraskan suara, seperti membentak, meninggikan suara. Siapapun tidak suka bila berbicara dengan orang-orang yang kasar. Rasullulah selalu ber-tuturkata dengan lemah lembut, hingga setiap kata yang beliau ucapkan sangat menyentuh hati siapapun yang mendengarnya. Katakanlah kepada mereka perkataan yang baik agar mereka tidak kecewa lantaran mereka belum mendapat bantuan dari kamu, oleh karena itu kamu berusaha untuk mendapat rezki (rahmat) dari Tuhanmu, sehingga kamu dapat memberikan kepada mereka hak-hak mereka.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan antar karyawan dalam suatu perusahaan. Namun, terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terkadang terputus. Hal ini mungkin terjadi karena menganggap dirinya yang paling penting. Mengutip dari salah satu website yang ada di internet, peneliti menemukan ada 8 faktor yang mempengaruhi komunikasi diantaranya yaitu:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan. Seorang komunikan dapat merespon atau menginterpretasikan informasi yang diberikan komunikator dengan baik apabila ia memiliki pengetahuan.

2. Perkembangan

Perkembangan memiliki dua aspek, yaitu:

a. Pertumbuhan manusia

Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan. Setiap orang memiliki cara masing-masing untuk menyampaikan informasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Keterampilan menguasai bahasa

Keterampilan dalam berbahasa ini merupakan salah satu faktor yang sangat terkait dengan pertumbuhan. Misalnya jika kita menghadapi remaja maka kita lebih baik mengetahui bahasa-bahasa yang digunakan dalam kesehariannya atau disebut dengan bahasa gaul.

Dengan demikian kita dapat menjalin komunikasi dengan baik.

3. Persepsi

Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.

4. Peran dan hubungan

Peran dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal.

5. Lingkungan

Lingkungan interaksi memiliki pengaruh dalam komunikasi. Lingkungan yang nyaman dan kondusif biasanya dapat berpengaruh baik terhadap proses komunikasi.

6. Emosi

Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.

7. Kondisi fisik

Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.

8. Jenis Kelamin

Laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut Tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur terpenting dalam kemajuan atau mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi. tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak akan berjalan sesuai rolenya. Adapun indikator komunikasi menurut Wasiman (2018: 18) diantaranya:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian

bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020). Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020).

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditetapkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh terhadap peraturan instansi atau organisasi dan karyawan bersedia mematuhi peraturan-peraturan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai

merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya Aturan Pasti yang dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai

akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya Perhatian pada karyawan

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Pegawai

Merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika Bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian dengan referensi dalam menambah bahan kajian teori pada penelitian penulis. Berikut penelitian terdahulu berupa skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nora Aprilia, dkk (2019), dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening” yang membahas pengaruh kompetensi dan komunikasi kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto, dkk (2020) yang berjudul “Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suriani (2021), yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosat Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, komunikasi juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi secara langsung. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Alfarizi, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja pada PT. Ganda Mady Indotama”. Sobel test digunakan sebagai alat untuk menguji signifikansi variabel intervening dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Terakhir yaitu penelitian dari Jodika Hami Pratama, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta komunikasi berpengaruh positif dan signifikan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nora Aprilia, Jumiaty Sasmita, Suarman (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Citraciti Pasific Pekanbaru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	a. Kompetensi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. b. Komunikasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. c. Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan d. Kompetensi berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi e. Komunikasi berpengaruh	Adanya persamaan yaitu sama-sama menggunakan Variabel Komunikasi	Motivasi sebagai Variabel Intervening.

			positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi.		
2.	Nurmin Arianto, Lilis Suryani, Asep Sulaeman (2020)	Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	a. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b. komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. c. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. d. komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. e. kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan. f. komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh	Adanya persamaan pada Variabel Komunikasi	Perbedaan terletak pada Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

			kepuasan.		
3.	Suriani (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Indosat Makassar	a. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja secara langsung. b. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja secara langsung. c. Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.		
4.	Achmad Alfarizi, Suharini, dan Ratih Hastasari (2022)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Pada Pt Ganda Mady Indotama	a. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. b. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. c. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. d. Motivasi Kerja terbukti	Terdapat persamaan pada Variabel Kinerja.	Penelitian ini menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

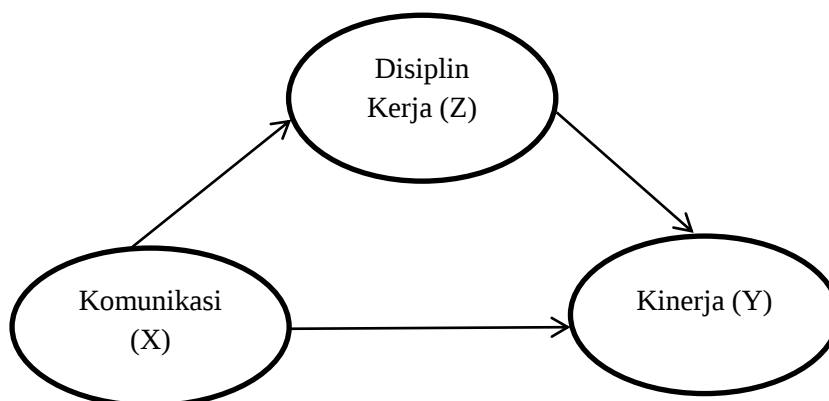
			sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan. e. Total pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja meningkat. Namun pengaruhnya sebagai intervening tersebut tidak signifikan.		
5.	Jodika Hami Pratama, Ronal Aprianto, Fitria dan Suwarno (2022)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	a. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai b. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.	Adanya persamaan pada Variabel Komunikasi dan Kinerja, serta Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening.	Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu SPSS <i>Statistic 20</i> .

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2018:95), mengemukakan bahwa

kerangka berpikir yaitu bentuk dari konseptual terkait dari teori yang saling berkaitan dari bermacam-macam faktor yang diidentifikasi sesuatu masalah yang dirasa penting. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Model Penelitian Sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti (2023).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
2. H2: Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
3. H3: Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
4. H4: Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada guru dan tenaga kependidikan Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan komunikasi terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian kuantitatif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *one shot study*. Desain penelitian ini adalah desain *one shot study*, jenis *one-shot study* dimaksudkan untuk menunjukkan kekuatan pengukuran dan nilai ilmiah

suatu desain penelitian dimana data dikumpulkan sekaligus yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2023 sampai dengan akhir penelitian.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Kegiatan	Bulan								
		Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024
1	Survey Awal									
2	Penyusunan Proposal									
3	Pemeriksaan dan Revisi									
4	Seminar Proposal									
5	Pelaksanaan Penelitian									
6	Pengelolaan Data									
7	Sidang									

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Menurut Ahyar dkk, (2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu guru dan karyawan yang berada di Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Data yang dikumpulkan berupa hasil kuesioner beserta jawaban yang telah disebar.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang akan diteliti, ukuran populasi relative kecil dengan biaya yang mencakupi dan populasi dijadikan sebagai subjek penelitian Syahza (2021). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan tetap di Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh sejumlah 40 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk mempermudah memperoleh informasi, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang telah dirumuskan terlebih dahulu secara sistematis, dan biasanya disajikan dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh responden. Pada penelitian ini data primer di diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya

lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang. Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di dapat dengan cara yang tepat akurat dan sesuai dengan keadaan sebenarnya, sehingga dapat hasil penelitian sesuai dengan yang di harapkan. Untuk memperoleh data di dalam membahas permasalahan ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018: 229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan observasi dengan mengamati secara langsung keadaan di Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

2. Wawancara

Pengumpulan Data dengan Wawancara (Interview) Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian

ini dilakukan wawancara dengan beberapa pegawai dan guru untuk memperoleh data mengenai kinerja pegawai dan guru di dayah.

3. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku, internet dan menggunakan pendapat para ahli agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian.

3.3.2 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Kuisisioner dan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berupa sejumlah pertanyaan tertulis yang disediakan dengan alternative jawaban dan skala sikap yang digunakan menggunakan *Skala Likert*.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran kuesioner yaitu menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut adalah 5 poin *skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.2
Rentang Pengukuran Skala Likert

No.	Keterangan (Pilihan)	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:69) Dependent Variable sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:69) Variabel Independen sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

3. Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2018: 59) “Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur”.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
Dependen						
1.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Gracia (2019).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kreatifitas 5. Kerjasama Emron Edison, dkk (2018:192).	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
2.	Komunikasi (X)	Komunikasi merupakan unsur terpenting dalam kemajuan atau mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi. tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak akan berjalan sesuai rolenya, Wasiman (2018: 18)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan Wasiman (2018:18).	1-5	Likert	B1-B5
Intervening						
3.	Disiplin Kerja (Z)	Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan intansi, Sutrisno (2019).	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika bekerja Rivai (2019).	1-5	Likert	C1-C5

Sumber : Data diolah pada 2023

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Z = Disiplin Kerja
 Y = Kinerja karyawan
 X = Komunikasi
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai - r (*table product*

moment). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2018).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y melalui Z. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

Dengan kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah :

H_{01} : komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

Ha₁ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

H0₂ : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja terhadap guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

Ha₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

H0₃ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

Ha₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

H0₄ : Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

Ha₄ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan yang dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

3.8. Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis intervening atau mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghazali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, c merupakan pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , sedangkan besarnya standar error tidak langsung (indirect effect) di tulis Sab dihitung dengan rumus berikut ini :

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh

Dayah Fauzul Karimah yang tepatnya terletak pada Gampong Lamlagang Kecamatan Banda Raya ini merupakan satu dari lima dayah yang ada di Gampong Lamlagang. Dayah Fauzul Karimah awalnya hanya sebuah balai pengajian biasa yang didirikan oleh Almarhum Tgk Adnan Umar pada tahun 1992 untuk mengajar mengaji anak-anak yang ada pada gampong lamlagang dan sekitarnya. Setelah lebih dari 10 tahun dayah ini dipimpin oleh Almarhum Tgk Adnan Umar, akhirnya dayah Fauzul Karimah berpindah kepemimpinan pada anak kandung Almarhum Tgk Adnan Umar yaitu Tgk Fauziah Adnan yang merupakan alumni dari pondok pasantren Ruhul Fathayat Seulimum. Tgk Fauziah Adnan adalah orang pertama yang mengajukan perubahan agar balai pengajian tersebut dialihkan menjadi sebuah dayah, mengingat pada saat itu sudah banyak dayah-dayah lain yang berdiri di gampong lamlagang.

Dayah Fauzul Karimah merupakan dayah yang penuh dengan prestasi serta penghargaan yang dicapai para guru maupun santrinya, dayah ini dipenuhi oleh para santri yang sangat cerdas juga berbakat. Diantaranya beberapa penghargaan yang diraih yaitu lomba cerdas cermat agama, pidato bahasa inggris, shalat jenazah, tahfizh Al-Qur'an juz 30 dan pidato bahasa arab yang masing-masing mendapat juara 1 pada tingkat kecamatan banda raya. Bagi Tgk Fauziah Adnan selaku pimpinan dayah Fauzul Karimah, tidak ada yang lebih penting daripada kepuasan dan kebutuhan para guru juga santrinya, terutama di momen-momen

akhir tahun. Dayah Fauzul Karimah selalu melakukan study tour pada setiap akhir tahun yang merupakan kegiatan rutin tahunan, dimana para seluruh guru, staf dan santri akan melakukan perjalanan ziarah kubur para ulama-ulama yang ada di seluruh aceh.

Sampai saat ini dayah fauzul karimah masih berjalan dengan baik dan memiliki eksistensi yang cukup bagus dalam bersaing dengan dayah-dayah lain yang ada di kota banda aceh. Walaupun santrinya sudah tidak sebanyak dulu, karena sudah menyebar ke beberapa dayah lain yang di provinsi aceh, tetapi dayah fauzul karimah tidak pernah menurunkan kualitas dan kuantitasnya dalam mendidik para santri serta masyarakat yang ada disekitar dayah, serta terus menyebarkan kebenaran tentang agama Allah Subhanahu Wata'ala.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pengalaman kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	13	32,5
	b. Wanita	27	67,5
Total		40	100,0

Lanjutan Tabel 4.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Usia		
	a. 19-25 Tahun	23	57,5
	b. 25-30 Tahun	7	17,5
	c. 31-35 Tahun	3	7,5
	d. 36-40 Tahun	1	2,5
	e. >40 Tahun	6	15,0
Total		40	100,0
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	18	45,0
	b. DIII	3	7,5
	c. S1	14	35,0
	d. S2	5	12,5
	Total	40	100,0
4.	Pengalaman Kerja		
	a. 1-5 Tahun	17	45,2
	b. 6-10 Tahun	23	57,5
Total		40	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 57,5%, yang berusia antara 25 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 17,5%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 2,5%, dan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 6 responden atau 15,0%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 27 responden atau 67,5% dan responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 13 responden atau 32,5%. Kemudian karakteristik berdasarkan pengalaman kerja dapat dijelaskan yang bekerja antara 1 sampai

dengan 5 tahun adalah sebanyak 17 responden atau 45,2% dan yang sudah bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 responden atau 57,5%

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 18 responden atau 45,0%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 3 responden atau 7,5%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 14 responden atau 35,0% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 12,5%.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel komunikasi (X) dan variabel Disiplin Kerja (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel (Y), kinerja.

4.3.1 Variabel Kinerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	1	2.5	11	27.5	9	22.5	11	27.5	8	20.0	33.6
2	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.	0	00.0	6	15.0	6	15.0	18	45.0	10	25.0	32.0
3	Saya datang tepat waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.	2	5.0	4	10.0	9	22.5	12	30.0	13	32.5	29,6

4	Saya selalu menemukan ide-ide baru dalam bekerja.	1	2.5	3	7.5	7	17.5	16	40.0	13	32.5	29,6
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dengan baik.	1	2.5	4	10.0	8	20.0	20	50.0	7	17.5	34,4
Rata-rata												31.84

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu responden selalu menetapkan target dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 33,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 32,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden datang tepat waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 29,6 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Responden selalu menemukan ide-ide baru dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 29,6 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Responden mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dengan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 34,4 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 31,84 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert mendekati angka 4.

4.3.2 Variabel Komunikasi

Penjelasan responden tentang variabel komunikasi dapat dilihat pada Tabel IV.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Komunikasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memahami dengan baik tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	4	10,0	9	22,5	7	17,5	11	27,5	9	22,5	32,8
2	Pimpinan memberikan petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik.	0	0,0	10	25,0	10	25,0	12	30,0	8	20,0	33,6
3	Pimpinan bersikap terbuka dalam menerima kritikan/saran.	0	00,0	5	12,5	4	10,0	21	52,5	10	25,0	32,0
4	Pimpinan mampu memahami apa yang disampaikan oleh guru maupun tenaga kependidikan.	2	5,0	4	10,0	8	20,0	13	32,5	13	32,5	29,6
5	Pimpinan bertindak tegas dalam memberi sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan yang melanggar peraturan, sesuai dengan kesepakatan bersama.	1	2,5	2	5,0	5	12,5	17	42,5	15	37,5	28,0
Rata-rata												33,6

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu memahami dengan baik tugas-tugas yang diberikan kepada responden sudah baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 32,8 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dengan pimpinan memberikan petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 33,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan bersikap terbuka dalam menerima kritikan/saran diperoleh nilai rata-rata sebesar 32,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pimpinan mampu memahami apa yang disampaikan oleh guru maupun

tenaga kependidikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 29,6 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Pimpinan bertindak tegas dalam memberi sanksi kepada guru dan tenaga kependidikan yang melanggar peraturan, sesuai dengan kesepakatan berasama diperoleh nilai rata-rata sebesar 28,0 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel stres kerja sebesar 33,6 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.3.3 Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel IV.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tingkat absensi saya selalu tinggi selama bekerja.	1	2,5	1	2,5	9	22,5	16	40,0	13	32,5	29,6
2	Saya menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan tempat saya bekerja.	00	00	3	7,5	9	22,5	19	47,5	9	22,5	32,8
3	Saya bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.	0	00	1	2,5	6	15,0	22	55,0	11	27,5	31,2
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	00	00	6	15,0	11	27,5	15	37,5	8	20,0	33,6
5	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika rekan kerja saya melakukan kesalahan.	1	2,5	2	5,0	6	15,0	21	52,5	10	25,0	32,0

Rata-rata	33,6
-----------	------

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas dapat dijelaskan bahwa indikator pertama yaitu tingkat absensi responden selalu tinggi selama bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 29,6 artinya rata-rata responden menyatakan kurang setuju. Responden menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan ditempat responden bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 32,8 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan diperoleh nilai rata-rata sebesar 31,2 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden mengerjakan pekerjaan dengan teliti diperoleh nilai rata-rata sebesar 33,6 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Responden menyanggah dengan baik dan profesional jika rekan kerja saya melakukan kesalahan diperoleh nilai rata-rata sebesar 32,0 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 33,6 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4 Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 26. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=40)	Ket
1	A1	Kinerja (Y)	0,785	0,312	Valid
2	A2		0,817	0,312	Valid
3	A3		0,899	0,312	Valid
4	A4		0,831	0,312	Valid
5	A5		0,634	0,312	Valid
6	B1	Komunikasi (X)	0,697	0,312	Valid
7	B2		0,780	0,312	Valid
8	B3		0,860	0,312	Valid
9	B4		0,882	0,312	Valid
10	B5		0,727	0,312	Valid
11	C1	Disiplin Kerja (Z)	0,655	0,312	Valid
12	C2		0,834	0,312	Valid
13	C3		0,671	0,312	Valid
14	C4		0,728	0,312	Valid
15	C5		0,630	0,312	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,312 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk

melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 26. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel IV.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja (Y)	0,60	0,854	Handal
2.	Komunikasi (X)	0,60	0,839	Handal
5.	Disiplin Kerja (Z)	0,60	0,740	Handal

Sumber : data diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik (Malhotra, 2018:268)”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja, Disiplin Kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

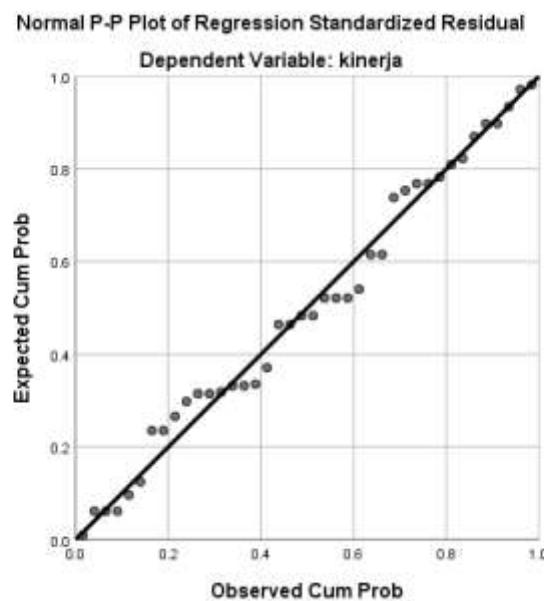
4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar

garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar IV.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel IV.7:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,889	1,124	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,889	1,124	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

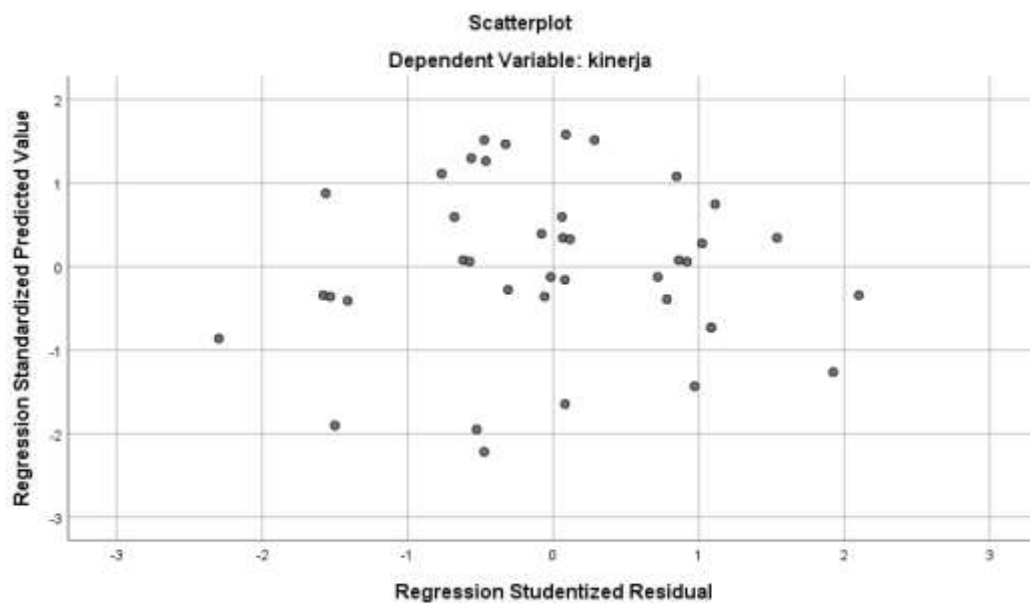
Berdasarkan Tabel IV.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2018:268)”. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2018:268)”.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu komunikasi (X), Kinerja (Y) dengan Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur

hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,242	0,971		1,279	0,209
Disiplin Kerja	0,934	0,051	0,947	18,255	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,947				
R Square	0,898				
F Hitung	333,260				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,934X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh disiplin kerja sebesar = 0,934 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada komunikasi maka akan dapat meningkatkan pula kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh sebesar 0,934. Dengan demikian, jika Komunikasi ditingkatkan maka kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,947 menjelaskan terdapat hubungan positif antara komunikasi (X) terhadap kinerja (Y) Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh dengan keeratan 95%. Hubungan tersebut tergolong sangat kuat.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,898$ menjelaskan peran variabel komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh 10,2%, artinya terdapat nilai residu 89,8% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh. Hasil Analisis Regresi pengaruh komunikasi terhadap Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	21,935	2,195		9,994	0,000
Disiplin Kerja	-0,135	0,116	-0,185	-1,162	0,253
Koefisien korelasi [R]	0,185				
R Square	0,034				
F Hitung	1,350				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = -0,135X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh komunikasi sebesar = -0,135 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada komunikasi maka akan dapat meningkatkan pula Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda

Aceh, sebesar -0,135. Dengan demikian, jika komunikasi ditingkatkan maka disiplin kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh akan menurun pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,185$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara komunikasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan keeratan 18,5%. Hubungan tersebut tergolong sedang atau cukup kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,034$ menjelaskan peran variabel komunikasi dalam meningkatkan Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh 3,4%, artinya terdapat nilai residu 96,6% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan Disiplin Kerja online. Hasil Analisis regresi pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel IV.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	21,927	4,306		5,092	0,000
Disiplin Kerja	-0,175	0,219	-0,129	-0,800	0,429
Koefisien korelasi [R]	0,129				
R Square	0,017				
F Hitung	0,640				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,129Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh disiplin kerja sebesar $= 0,129$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan pula kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh sebesar 0,129. Dengan demikian, jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,129$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (Z) terhadap kinerja (Y) Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh dengan keeratan 12,9%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,017$ menjelaskan peran variabel disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh 1,7%, artinya terdapat nilai residu 98,3% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui
Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	-0,203	1,854		-0,109	0,913
Disiplin Kerja (Z)	0,066	0,052	0,956	18,071	0,000
Komunikasi (X)	0,943	0,072	0,048	0,916	0,366
Koefisien korelasi	0,949				

Adjusted R Square	0,900	
F Hitung	166,341	
Sig	0,000	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,075X + 0,956Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh disiplin kerja sebesar = 0,956 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan pula kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh sebesar 0,956. Maka, dengan meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan pula kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh
2. Koefisien Regresi beta pengaruh komunikasi sebesar = 0,075 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada komunikasi maka akan dapat meningkatkan pula komunikasi Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh sebesar 0,075. Maka, dengan meningkatnya disiplin kerja akan menurunkan pula kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
3. Koefisien Korelasi R = 0,949 menjelaskan hubungan positif komunikasi dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y) Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh, dengan keeratan hubungan 94,9%. Hubungan tersebut dinyatakan sangat kuat.

4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,900 Peran variabel komunikasi (X) bersama-sama dengan variabel didiplin kerja (Z) dalam meningkatkan kinerja (Y) Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh sebesar 90%. Sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Intervening (Mediasi)

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.242	.971		1.279	.209
	Komunikasi (x)	.934	.051	.947	18.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

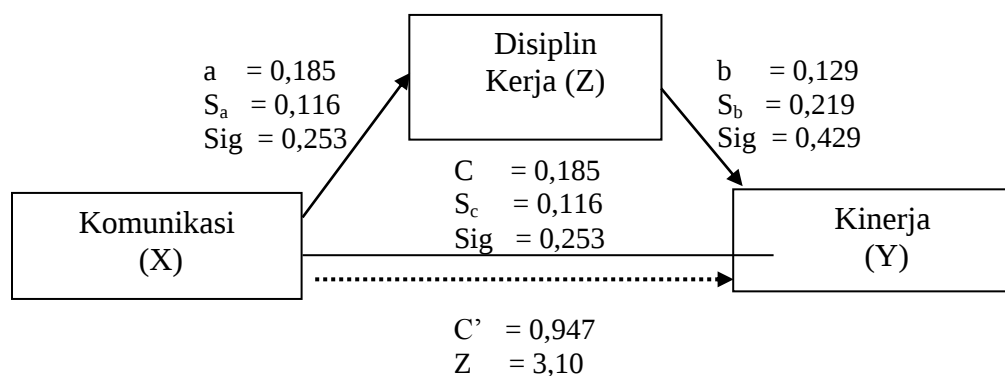
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.203	1.854		.913
	Komunikasi (x)	.943	.052	.956	.000
	Disiplin Kerja (z)	.066	.072	.048	.366

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi komunikasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,947 dengan standar eror 0,051. Kemudian untuk disiplin kerja mendapatkan nilai 0,066 dengan standar eror 0,072 dan nilai signifikan 0,366. Sehingga komunikasi signifikan berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja demikian juga disiplin kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4.3

Model Persamaan Jalur



Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel disiplin kerja sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari test adalah:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,185 \times 0,129}{\sqrt{(0,129^2 0,116) + (0,185^2 0,219^2)}}$$

$$Z = \frac{0,023865}{\sqrt{(0,016641 \times 0,013456) + (0,034225 \times 0,047961)}}$$

$$Z = \frac{0,023865}{\sqrt{0,0002239213 + 0,0016414652}}$$

$$Z = \frac{0,023865}{\sqrt{0,0018653865}}$$

$$Z = 0,5525569223$$

4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

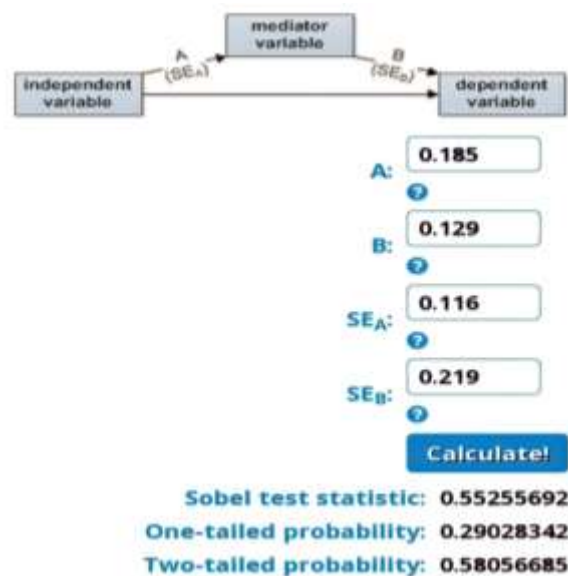
Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah disiplin kerja memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja (ρ_1)	X-Y	0,947	0,000
2	Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja (ρ_2)	X-Z	9,994	0,000
3	Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja (ρ_3)	Z-Y	5,092	0,000
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja	X-Z-Y	0,956	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,970	0,000
Sobel Test			0,55255692	0,002
Z-Score $\alpha = 0,05$			-1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar IV.4 :

Gambar 4.4
Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja 0,947 lebih kecil dari tidak langsung komunikasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,185. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshot sobel test online* sebesar 0,55255692 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,005$ yang sebesar -1,96 ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan disiplin kerja kemudian komunikasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja selanjutnya disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap meningkatnya Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan.

4.8 Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Standardized yang digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda-beda masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2020) *Standardized* adalah nilai yang telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1. Variabel yang sudah distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini

dapat diperbandingkan antar variabel bebas dan variabel lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja (2) pengaruh komunikasi terhadap kinerja (3) pengaruh kinerja terhadap disiplin kerja dan (4) pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel Intervening (Mediasi).

Tabel 4.13
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja	0,947	0,000	18,255	2,021	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja	0,185	0,000	9,994	2,021	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja	-0,129	0,000	5,092	2,021	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja	0,956	0,000	18,071	2,021	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel IV.13, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai beta 0,947 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ho dapat diterima dan menolak Ha. Demikian juga nilai t_{hitung} 18,255 $> t_{tabel}$ 2,021, maka menolak Ho, menerima Ha, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,185 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian juga nilai t_{hitung} 9,994 $> t_{tabel}$ 2,021, maka menolak H_o , menerima H_a , artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai beta - 0,129 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o . Demikian juga nilai t_{hitung} 5,092 $> t_{tabel}$ 2,021, maka menolak H_o , menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh melalui disiplin kerja sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta 0,956 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o . Demikian juga nilai t_{hitung} 18,071 $> t_{tabel}$ 2,021, maka menolak H_o , menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel Mediasi. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh melalui disiplin kerja. Implikasi hasil penelitian ini yaitu komunikasi mampu meningkatkan kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh.
4. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan pada Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada konsumen maupun perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Dayah Fauzul Karimah Banda Aceh dapat memberikan tugas kepada guru dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kemampuan kerja para guru maupun tenaga kependidikan.

2. Guru dan Tenaga Kependidikan dapat menyesuaikan Disiplin Kerja seperti dapat ikut serta dalam kegiatan organisasi dengan meningkatkan partisipasinya dan dukungan kerja.
3. Guru dan Tenaga Kependidikan dapat meningkatkan kinerjanya seperti dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel komunikasi, kinerja karyawan, dan Disiplin Kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. (A. Husnu (ed.);1 ed.): CV. Pustaka Ilmu Group.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Andriyani. (2018). Buku Ajar Komunikasi dalam Keperawatan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Dessler, G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources. Prenhalindo, Jakarta, Jilid 2.
- Emron, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, A. B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 31-48.
- Gumilar. (2018). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- Harjono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNMPAM PRESS.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kementerian Agama RI. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Bandung: J-Art.
- Koesomowidjojo. (2021). Dasar-dasar Komunikasi. Jakarta: Bhuana Ilmu.
- Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2020). Sumber Daya Manusia Instansi. Cetakan ke 13. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Morissan, M. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Predamedia Grup.
- Mulyadi. (2018). *Akuntansi Biaya*. Cetakan ke 15. Yogyakarta: YKPN.
- Oekan, S. (2019). *Isu-isu Pembangunan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Presilawati, Febyolla, Ali Amin, Andi Fahmi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Journal Ekombis Review*, Vol. 10 Spesial Issue DNU 14 TH, Maret 2022 page:: 439– 454
- Presilawati, F. (2019). Pengaruh Personal Knowledge, Job, Procedur dan Technology terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMA)*, Vol. 09 No 2, 136.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sitanggang, Y. F. (2021). *Dasar-dasar Dokumentasi Keperawatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 18-33.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sumadhinata. (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta Bandung. Vol. 3 No. 4, 21-22.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Persada Media Group.
- Syahza, A. (2021). *Metode Penelitian*. Pekanbaru: UR Press.
- Tarinagan. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Aksara Publik*, 18-30.

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (KAJIAN PADA
DAYAH FAUZUL KARIMAH BANDA ACEH)**

KUISIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesedian Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar. Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
3. Umur : ☐ 19-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ >40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA
☐ DIII
☐ S1
☐ S2
5. Pengalaman Kerja : ☐ 1-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun

Petunjuk Pengisian : Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (✓) pada angka pilihan.

NO	A. Kinerja	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
A1	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	1	2	3	4	5
A2	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.	1	2	3	4	5
A3	Saya datang tepat waktu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.	1	2	3	4	5
A4	Saya selalu menemukan ide-ide baru dalam bekerja.	1	2	3	4	5
A5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dengan baik.	1	2	3	4	5
NO	B. Komunikasi	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
B1	Saya memahami dengan baik tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	1	2	3	4	5
B2	Pimpinan memberikan petunjuk dan pedoman dengan komunikasi yang baik.	1	2	3	4	5
B3	Pimpinan bersikap terbuka dalam menerima kritikan/saran.	1	2	3	4	5
B4	Pimpinan mampu memahami apa yang disampaikan oleh karyawan.	1	2	3	4	5
B5	Pimpinan bertindak tegas dalam memberi sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, sesuai dengan kesepakatan bersama.	1	2	3	4	5
NO	C. Disiplin Kerja	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
C1	Tingkat absensi saya selalu tinggi selama bekerja.	1	2	3	4	5
C2	Saya menaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5

C3	Saya bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5
C4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	1	2	3	4	5
C5	Saya menyanggah dengan baik dan profesional jika rekan kerja saya melakukan kesalahan.	1	2	3	4	5

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner

No	Kinerja (Y)					Total Y	Komunikasi (X)					Total X	Disiplin Kerja (Z)					Total Z
	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	4	5	5	3	20	3	3	4	5	5	20	3	4	4	4	4	19
2	2	3	3	3	5	16	2	2	3	3	3	13	5	4	4	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19
4	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	2	4	2	4	16
5	2	4	2	3	1	12	4	2	4	2	3	15	3	4	3	4	3	17
6	2	4	3	4	2	15	4	2	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20
7	2	4	5	4	5	20	2	2	4	5	4	17	4	4	5	2	5	20
8	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	3	17
9	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	4	3	4	21
10	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	5	4	4	2	4	19
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
12	5	5	4	5	3	22	1	5	5	4	5	20	4	5	3	3	4	19
13	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19
14	3	5	5	5	4	22	5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	4	23
15	4	3	3	4	4	18	5	4	3	3	4	19	4	3	4	2	4	17
16	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	4	17
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22
18	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	5	5	4	4	4	22
19	3	2	1	1	2	9	3	3	2	1	1	10	5	5	5	5	5	25
20	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	5	4	4	3	4	20
21	2	2	2	5	3	14	1	2	2	2	5	12	5	5	5	5	5	25
22	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	3	4	2	1	15
23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
24	3	4	5	5	3	20	5	3	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23
25	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	4	16
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
27	4	5	4	3	4	20	3	4	5	4	3	19	3	3	5	3	2	16
28	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	3	3	3	3	17
29	2	4	4	3	4	17	2	2	4	4	3	15	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	3	23	4	5	5	5	5	24	4	3	4	3	4	18
31	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
32	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	4	4	3	4	20
33	2	3	4	4	4	17	2	2	3	4	4	15	5	5	5	5	5	25
34	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	19
35	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	19
36	2	3	4	3	3	15	2	4	4	3	4	17	3	3	5	3	2	16
37	1	3	2	2	4	12	1	2	2	2	5	12	1	2	2	2	5	12
38	2	2	3	4	4	15	2	3	4	4	4	17	3	4	4	4	4	19
39	5	5	3	4	4	21	1	5	5	4	5	20	2	2	4	4	3	15
40	4	2	3	3	5	17	2	4	4	3	4	17	4	5	5	5	5	24

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	13	32.5	32.5	32.5
	perempuan	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	23	57.5	57.5	57.5
	25-30 tahun	7	17.5	17.5	75.0
	31-35 tahun	3	7.5	7.5	82.5
	36-40 tahun	1	2.5	2.5	85.0
	40> tahun	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	18	45.0	45.0	45.0
	DIII	3	7.5	7.5	52.5
	S1	14	35.0	35.0	87.5
	S2	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	17	42.5	42.5	42.5
	6-10 tahun	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frekuensi Tabel Kinerja (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	11	27.5	27.5	30.0
	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	52.5
	Setuju	11	27.5	27.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	30.0
	Setuju	18	45.0	45.0	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	15.0

	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	37.5
	Setuju	12	30.0	30.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	10.0
	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	27.5
	Setuju	16	40.0	40.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	12.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	32.5
	Setuju	20	50.0	50.0	82.5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

lampiran 5 Frekuensi Tabel Komunikasi (X)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	9	22.5	22.5	32.5
	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	50.0
	Setuju	11	27.5	27.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	50.0
	Setuju	12	30.0	30.0	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	22.5

	Setuju	21	52.5	52.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	4	10.0	10.0	15.0
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	35.0
	Setuju	13	32.5	32.5	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	20.0
	Setuju	17	42.5	42.5	62.5
	Sangat Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frekuensi Tabel Disiplin Kerja (Z)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	5.0
	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	27.5
	Setuju	16	40.0	40.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	30.0
	Setuju	19	47.5	47.5	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	17.5

	Setuju	22	55.0	55.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	42.5
	Setuju	15	37.5	37.5	80.0
	Sangat Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	2	5.0	5.0	7.5
	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	22.5
	Setuju	21	52.5	52.5	75.0
	Sangat Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.35	1.167	40
A2	3.80	.992	40
A3	3.75	1.171	40
A4	3.93	1.023	40
A5	3.70	.966	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15.18	11.584	.636	.834
A2	14.72	12.102	.712	.814
A3	14.77	10.435	.818	.781
A4	14.60	11.836	.727	.809
A5	14.83	13.738	.465	.871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.52	17.999	4.243	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		140.395	39	3.600		
Within People	Between Items	7.420	4	1.855	3.539	.009
	Residual	81.780	156	.524		
	Total	89.200	160	.557		
Total		229.595	199	1.154		

Grand Mean = 3.70

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Komunikasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.30	1.324	40
B2	3.45	1.085	40
B3	3.90	.928	40
B4	3.78	1.165	40
B5	4.08	.971	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	15.20	12.318	.478	.864
B2	15.05	12.408	.645	.805
B3	14.60	12.503	.784	.775
B4	14.73	11.025	.792	.761
B5	14.43	13.379	.590	.820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.50	18.513	4.303	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		144.400	39	3.703		
Within People	Between Items	16.350	4	4.087	6.838	.000
	Residual	93.250	156	.598		
	Total	109.600	160	.685		
Total		254.000	199	1.276		

Grand Mean = 3.70

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.98	.947	40
C2	3.85	.864	40
C3	4.08	.730	40
C4	3.63	.979	40
C5	3.93	.917	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	15.48	6.769	.421	.727
C2	15.60	5.990	.711	.615
C3	15.38	7.215	.508	.697
C4	15.83	6.251	.517	.690
C5	15.52	6.974	.398	.734

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.45	9.741	3.121	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		75.980	39	1.948		
Within People	Between Items	4.580	4	1.145	2.260	.065
	Residual	79.020	156	.507		
	Total	83.600	160	.522		
Total		159.580	199	.802		

Grand Mean = 3.89

Lampiran 10 Persamaan 1 (X Terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.898	.895	1.375

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.125	1	630.125	333.260	.000 ^b
	Residual	71.850	38	1.891		
	Total	701.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.242	.971		1.279	.209
	Komunikasi	.934	.051	.947	18.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11 Persamaan 2 (X Terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.185 ^a	.034	.009	3.107

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.032	1	13.032	1.350	.253 ^b
	Residual	366.868	38	9.654		
	Total	379.900	39			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors : (constant), komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.935	2.195		9.994	.000
	Komunikasi	-.134	.116	-.185	-1.162	.253

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Lampiran 12 Persamaan 3 (Z Terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent variable : Komunikasi

b. All requested variable entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.129 ^a	.017	-.009	4.262

a. Predictors : (Constant), Disiplin kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.623	1	11.623	.640	.429 ^b
	Residual	690.352	38	18.167		
	Total	701.975	39			

a. Dependent variable : kinerja

b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.927	4.306		5.092	.000
	Disiplin Kerja	-.175	.219	-.129	-.800	.429

a. Dependent Variable : Kinerja

Lampiran 13 Persamaan 4 (X Terhadap Y Melalui Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin kerja, komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	1.378

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, komunikasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.717	2	315.859	166.341	.000 ^b
	Residual	70.258	37	1.899		
	Total	701.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

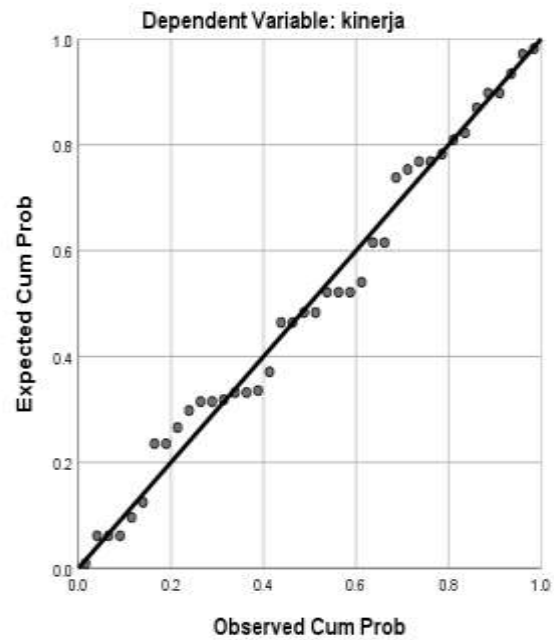
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, komunikasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.203	1.854		-.109	.913
	komunikasi	.943	.052	.956	18.071	.000
	disiplin kerja	.066	.072	.048	.916	.366

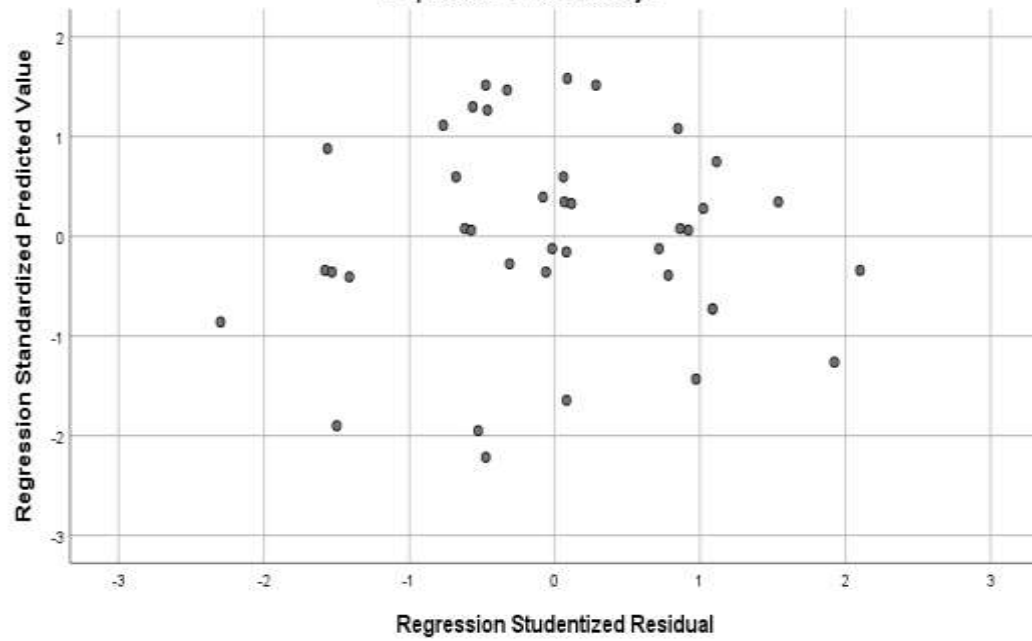
a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95 %	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95 %	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95-99	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		