

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MA Al Washliyah Tembung

Rini Rahma Safitri^{1*}, Saila Rahma Annisa Nasution², Abdul Fattah Nasution³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. Lapangan Golf, Durin Jangak, Pancur Batu, Deli Serdang, Sumatera Utara

* Email corresponding author: rinirahma133@gmail.com

Submitted: 21/12/2025 Accepted: 29/12/2025 Published: 31/12/2025

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komunikasi organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kinerja guru di lingkungan sekolah. Komunikasi yang tidak efektif berpotensi memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MA Al Washliyah Tembung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 33 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS dengan tahapan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,047 (< 0,05). Namun, arah hubungan yang diperoleh bersifat negatif dengan koefisien korelasi sebesar -0,349. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 12,2% terhadap kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi perlu dikelola secara lebih efektif agar dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: komunikasi, kinerja, organisasi, guru, pendidikan

Abstract

This study is motivated by the importance of organizational communication in supporting teachers' performance in schools. Ineffective communication may negatively affect teachers' ability to carry out their professional duties. The purpose of this study is to examine the effect of organizational communication on teacher performance at MA Al Washliyah Tembung. This research employed a quantitative approach using a correlational method. Data were collected through questionnaires distributed to 33 respondents. The data were analyzed using SPSS, including validity and reliability tests, normality testing, Pearson correlation analysis, and simple linear regression. The results indicate that organizational communication has a statistically significant effect on teacher performance, as shown by a significance value of 0.047 (< 0.05). However, the relationship is negative, with a correlation coefficient of -0.349. Furthermore, the coefficient of determination reveals that organizational communication contributes 12.2% to variations in teacher performance, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that organizational communication needs to be managed more effectively to support improved teacher performance.

Keywords: communication, performance, organization, teacher, education

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai sistem sosial tidak hanya bergantung pada kurikulum dan sarana pembelajaran, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya, terutama guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Kinerja guru



menjadi indikator penting keberhasilan institusi pendidikan karena berkaitan langsung dengan mutu pembelajaran, pencapaian tujuan pendidikan, dan pembentukan karakter peserta didik. Namun, berbagai hasil evaluasi pendidikan menunjukkan bahwa kinerja guru sering kali tidak optimal, bukan semata-mata disebabkan oleh keterbatasan kompetensi pedagogik atau profesional, melainkan juga oleh faktor organisasi yang membingkapi aktivitas kerja guru sehari-hari. Salah satu faktor organisasi yang memiliki pengaruh signifikan tetapi kerap terabaikan adalah komunikasi organisasi yang berlangsung di lingkungan sekolah atau lembaga pendidikan (Robbins & Judge, 2017).

Dalam organisasi pendidikan, sekolah dapat dipahami sebagai organisasi formal yang memiliki struktur, tujuan, pembagian tugas, serta pola hubungan kerja yang kompleks. Komunikasi organisasi berperan sebagai mekanisme utama yang menghubungkan berbagai unsur dalam organisasi tersebut, mulai dari pimpinan sekolah, guru, tenaga kependidikan, hingga pemangku kepentingan eksternal. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian visi, kebijakan, dan instruksi kerja secara jelas, serta mendorong terciptanya koordinasi dan kerja sama yang harmonis. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, rendahnya motivasi kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja guru secara keseluruhan (Luthans, 2011).

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak sekolah menghadapi permasalahan komunikasi organisasi, baik dalam bentuk komunikasi vertikal maupun horizontal. Instruksi pimpinan yang kurang jelas, minimnya ruang dialog antara guru dan manajemen sekolah, serta lemahnya umpan balik terhadap kinerja guru sering kali menjadi sumber ketidakpuasan dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut tidak jarang menyebabkan guru bekerja secara administratif semata, tanpa pemahaman yang utuh terhadap tujuan organisasi pendidikan yang lebih luas. Dalam situasi seperti ini, kinerja guru cenderung bersifat rutin dan mekanis, bukan kinerja profesional yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran dan inovasi pedagogik (Hoy & Miskel, 2013).

Selain itu, perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis, seperti penerapan kebijakan pendidikan baru, integrasi teknologi pembelajaran, dan tuntutan akuntabilitas publik, menuntut sistem komunikasi organisasi yang adaptif dan terbuka. Guru tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga untuk memahami kebijakan, berkolaborasi dengan rekan sejawat, serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan di sekolah. Tanpa komunikasi organisasi yang efektif, tuntutan tersebut justru dapat menjadi beban kerja psikologis yang menurunkan semangat dan kinerja guru. Oleh karena itu, komunikasi organisasi tidak dapat dipandang sekadar sebagai proses penyampaian informasi, melainkan sebagai faktor strategis dalam pengelolaan kinerja sumber daya manusia pendidikan (Miller, 2015).

Kinerja guru sendiri merupakan konsep multidimensional yang mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta tanggung jawab profesional lainnya. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan guru mengelola kelas secara efektif, menggunakan metode pembelajaran yang variatif, serta membangun interaksi edukatif yang bermakna dengan peserta didik. Namun, pencapaian kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat guru bekerja. Komunikasi organisasi yang terbuka, supportif, dan partisipatif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya (Gibson et al., 2012).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Komunikasi yang efektif terbukti mampu meningkatkan kejelasan peran, mengurangi ambiguitas tugas, serta memperkuat komitmen organisasi. Dalam konteks sekolah, guru yang memperoleh informasi yang jelas, mendapatkan umpan balik konstruktif, dan memiliki akses komunikasi yang baik dengan pimpinan cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang bekerja dalam lingkungan komunikasi yang tertutup dan hierarkis (De Nobile, 2017). Meskipun demikian, kajian empiris yang secara spesifik mengkaji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru masih relatif terbatas, terutama dalam konteks lembaga pendidikan di negara berkembang.

Permasalahan lain yang memperkuat urgensi penelitian ini adalah kecenderungan pengelolaan sekolah yang masih berorientasi pada pendekatan birokratis. Dalam pendekatan ini, komunikasi sering kali bersifat satu arah dari pimpinan kepada guru, dengan sedikit ruang bagi dialog dan partisipasi. Pola komunikasi semacam ini berpotensi menurunkan rasa memiliki guru terhadap organisasi sekolah dan menghambat berkembangnya budaya kerja kolaboratif. Padahal, sekolah modern menuntut pola komunikasi yang lebih egaliter dan partisipatif agar guru dapat berperan sebagai agen perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan (Bush, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja guru. Namun, dalam praktiknya, aspek komunikasi sering kali diperlakukan sebagai faktor pendukung yang tidak mendapat perhatian serius dalam manajemen sekolah. Banyak upaya peningkatan kinerja guru lebih difokuskan pada pelatihan kompetensi dan evaluasi kinerja individual, tanpa diimbangi dengan perbaikan sistem komunikasi organisasi. Ketimpangan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi melalui kajian empiris yang mendalam mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru (Kreitner & Kinicki, 2018).

Oleh karena itu, penelitian ini diangkat dengan pertimbangan teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan dan perilaku organisasi, khususnya dalam menjelaskan peran komunikasi organisasi sebagai determinan kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan sekolah dan pengambil kebijakan pendidikan dalam merancang strategi komunikasi organisasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan. Dengan demikian, komunikasi organisasi tidak hanya dipahami sebagai proses administratif, tetapi sebagai instrumen strategis dalam pengembangan kualitas pendidikan (Robbins & Coulter, 2018).

Adapun tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kualitas komunikasi organisasi, baik dari aspek kejelasan informasi, keterbukaan, umpan balik, maupun hubungan interpersonal, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya membangun sistem komunikasi organisasi yang efektif sebagai bagian integral dari manajemen sekolah. Dengan tercapainya tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan praktik pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan (Armstrong, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode korelasi sederhana. Pendekatan deskriptif dipilih untuk memberikan gambaran objektif mengenai kondisi komunikasi organisasi dan kinerja guru sebagaimana adanya di MA Al Washliyah Tembung, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara numerik dan teruji secara statistik. Metode korelasi sederhana digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dalam konteks penelitian yang terbatas dan terfokus.

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Al Washliyah Tembung. Dengan demikian, fokus penelitian diarahkan pada pengujian hubungan dan pengaruh langsung antara kedua variabel tersebut tanpa melibatkan variabel intervening atau moderasi.

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel komunikasi organisasi dan kinerja guru, digunakan teknik analisis korelasi sederhana. Analisis ini dipandang tepat karena mampu menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel X dan variabel Y secara statistik. Selain itu, analisis korelasi sederhana juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel komunikasi organisasi berkontribusi terhadap perubahan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MA Al Washliyah Tembung. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 guru.

Data penelitian diperoleh melalui instrumen penelitian yang disusun dalam bentuk angket untuk mengukur tingkat komunikasi organisasi dan kinerja guru. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik korelasi sederhana guna mengetahui adanya pengaruh atau hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hasil analisis tersebut menjadi dasar dalam menarik kesimpulan mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di MA Al Washliyah Tembung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 33 responden guru di MA Al Washliyah Tembung. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Pada bagian ini disajikan hasil analisis data penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis dilakukan untuk menguji kelayakan instrumen penelitian serta menguji hubungan dan pengaruh antara variabel komunikasi organisasi dan kinerja guru. Adapun uji statistik yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, uji korelasi Pearson, serta uji regresi linier sederhana. Hasil pengujian tersebut disajikan secara sistematis dan selanjutnya dibahas untuk menjawab tujuan penelitian.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas pada Variabel X

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	100.55	62.256	.328	.866
X2	100.64	61.114	.417	.863
X3	100.45	59.631	.487	.861
X4	100.21	62.047	.442	.863
X5	100.27	63.955	.204	.868
X6	100.21	62.172	.426	.863
X7	100.09	65.585	.001	.872
X8	100.21	62.172	.426	.863
X9	100.70	61.343	.361	.865
X10	100.76	59.564	.496	.861
X11	100.64	58.739	.661	.856
X12	100.58	64.252	.128	.871
X13	100.76	64.564	.080	.873
X14	100.67	60.854	.392	.864
X15	100.48	59.008	.553	.859
X16	101.12	61.985	.456	.863
X17	100.73	57.080	.628	.856
X18	100.48	59.758	.564	.859
X19	100.48	61.883	.293	.867
X20	100.30	61.593	.406	.863
X21	100.06	60.684	.647	.858
X22	100.30	55.718	.727	.851
X23	100.30	55.718	.727	.851
X24	100.45	56.381	.704	.853
X25	101.27	67.330	-.211	.877

Yang perlu diperhatikan untuk validitas adalah *Corrected Item-Total Correlation*. Ini merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk melihat seberapa baik satu butir pernyataan (item) dalam kuesioner berhubungan dengan keseluruhan skala yang sedang diukur.

Misalnya kita ingin mengukur “Komunikasi Organisasi” dengan 25 pernyataan, maka setiap pernyataannya akan diuji apakah jawabannya sejalan atau tidak dengan total skor terhadap dari semua pernyataan lainnya. Jika nilai korelasi ini tinggi (umumnya di atas 0.30), berarti item tersebut dianggap valid dan benar-benar mengukur aspek yang sama dengan skala keseluruhan. Sebaliknya, jika nilainya rendah atau negatif, item tersebut mungkin tidak relevan, membingungkan, atau bertentangan dengan arah skala.

Lalu untuk realibilitas yang diperhatikan itu adalah tabel *Cronbach's Alpha*. Cronbach's Alpha sendiri adalah angka yang menunjukkan seberapa konsisten dan stabil jawaban responden terhadap seluruh item dalam satu variabel. Ibaratnya, jika semua pernyataan tentang “Komunikasi Organisasi” benar-benar saling mendukung dan mengukur hal yang sama, maka nilai alpha akan tinggi.

Nilai alpha berkisar antara 0 sampai 1, dan semakin mendekati 1 berarti semakin reliabel. Nilai di atas 0.70 biasanya dianggap cukup baik, sedangkan nilai di bawah 0.60 menunjukkan bahwa skala tersebut kurang konsisten. Berdasarkan hasilnya, Cronbach's Alpha untuk variabel X sudah meningkat ke sekitar 0.85–0.87, yang artinya skala tersebut bisa dibilang konsisten. Note: Perhatikan ‘.’(koma) pada angka ditabel semuanya itu berjumlah 0.(nol koma sekian).

b. Uji Validitas dan Realibilitas pada Variabel Y

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.48	27.695	.639	.925
Y2	37.42	27.439	.709	.920
Y3	37.42	27.439	.709	.920
Y4	37.39	26.371	.831	.913
Y5	37.45	26.506	.863	.912
Y6	37.21	27.797	.717	.920
Y7	37.15	28.633	.673	.922
Y8	37.03	27.780	.763	.918
Y9	37.09	28.585	.659	.923
Y10	37.15	28.883	.635	.924

Begini pula dengan Uji validitas instrumen kinerja guru dilakukan dengan memperhatikan nilai *Corrected Item-Total Correlation*, yaitu koefisien yang menunjukkan keterkaitan setiap butir pernyataan dengan skor total variabel yang diukur. Dalam penelitian ini, kinerja guru diukur melalui 10 pernyataan, sehingga setiap item dianalisis untuk melihat kesesuaianya dengan keseluruhan konstruk kinerja guru. Item yang memiliki nilai korelasi $> 0,30$ dinyatakan valid karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur, sedangkan item dengan nilai rendah mengindikasikan kurangnya kesesuaian dengan konsep kinerja guru.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang berfungsi untuk menilai tingkat konsistensi jawaban responden terhadap seluruh item kinerja guru. Nilai alpha berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan reliabilitas yang semakin baik. Secara umum, nilai $> 0,70$ menandakan instrumen yang reliabel. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja guru berada pada kisaran yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dan layak digunakan.

c. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
total.x	.113	33	.200 [*]	.955	33	.185
total.y	.127	33	.193	.941	33	.071

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dalam uji normalitas ini yang diperhatikan adalah bagian shapiro-wilk. Karena responden termasuk sampel berukuran kecil maka yang kita gunakan itu adalah bagian shapiro-wilk. Ditandai dengan nilai sig atau signifikan. kalau nilai sig ini > 0.05 maka datanya dapat dibilang berdistribusi normal. Karena sesuai fakta diatas nilai sig nya 0.185 dan 0.071 maka datanya terbilang normal sehingga nantinya kita bisa menggunakan korelasi pearson.

Note: Uji Shapiro-Wilk adalah uji statistik untuk mengecek apakah sebuah sampel data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sangat efektif untuk sampel kecil

d. Uji Korelasi Pearson

Tabel 4. Uji Korelasi

		Correlations	
		total.x	total.y
total.x	Pearson Correlation	1	-.349 [*]
	Sig. (2-tailed)		.047
	N	33	33
total.y	Pearson Correlation	-.349 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.047	
	N	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson pada data di atas, diperoleh nilai r (Pearson Correlation) sebesar -0,349. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara komunikasi organisasi (total X) dan kinerja guru (total Y), yang berarti semakin tinggi skor komunikasi organisasi, maka kinerja guru cenderung mengalami penurunan. Namun, arah hubungan ini belum dapat dijadikan kesimpulan akhir tanpa mempertimbangkan signifikansinya.

Nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,047. Dalam penelitian sosial, batas signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05. Karena nilai signifikansi tersebut $< 0,05$, maka hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru bersifat signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan dengan arah negatif antara variabel komunikasi organisasi dan kinerja guru

dalam sampel penelitian ini. Artinya, perubahan pada komunikasi organisasi diikuti oleh perubahan kinerja guru dengan arah yang berlawanan.

Meskipun hubungan yang ditemukan signifikan, kekuatan korelasi berada pada kategori rendah, jadi belum bisa disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru berdasarkan data ini.

e. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.349 ^a	.122	.093	.55471

a. Predictors: (Constant), total.x

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.322	1	1.322	4.296	.047 ^b
	Residual	9.539	31	.308		
	Total	10.861	32			

a. Dependent Variable: total.y

b. Predictors: (Constant), total.x

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.765	1.269		5.331	<.001
	total.x	-.626	.302	-.349	-2.073	.047

a. Dependent Variable: total.y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,349. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi organisasi (total X) dan kinerja guru (total Y) dengan tingkat hubungan yang rendah. Selanjutnya, nilai R Square (R²) sebesar 0,122 mengindikasikan bahwa komunikasi organisasi memberikan kontribusi sebesar 12,2% terhadap variasi kinerja guru. Sementara itu, sisanya sebesar 87,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,093 memperkuat bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen relatif kecil namun tetap terukur.

Hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6,765, yang berarti bahwa apabila komunikasi organisasi dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja guru berada pada nilai 6,765. Sementara itu, nilai koefisien regresi komunikasi organisasi (b) sebesar -0,626, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor komunikasi organisasi akan diikuti oleh penurunan skor kinerja guru sebesar 0,626 satuan. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,349 menegaskan bahwa arah pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru bersifat negatif.

Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,073 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,047. Karena nilai signifikansi tersebut < 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun dengan arah pengaruh negatif dan kontribusi yang relatif rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MA Al Washliyah Tembung. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi Pearson dan regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Namun demikian, arah hubungan yang dihasilkan bersifat negatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi organisasi dalam konteks penelitian ini tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi hanya memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap variasi kinerja guru, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, meskipun komunikasi organisasi terbukti berpengaruh secara statistik, pengaruh tersebut belum dominan dalam menentukan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London, UK: Kogan Page.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). London, UK: Sage Publications.
- De Nobile, J. (2017). Organisational communication and its relationships with job satisfaction and organisational commitment of primary school staff. *Educational Psychology*, 37(3), 380–398.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational behavior* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Miller, K. (2015). *Organizational communication: Approaches and processes* (7th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.