



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 11 KECAMATAN
RANTAU UTARA KABUPATEN LABUHAN BATU**

¹Vitri Dea Rizki, ²Wan Dian Safina ³Toni Hidayat, ⁴Rukmini

^{1,2,3,4}Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

Email : ^{1*} vitridearizki@umnaw.ac.id, ^{2*} wandiansafina@umnaw.ac.id,
^{3*} tonihidayat@umnaw.ac.id, ^{4*} rukminimsi@umnaw.ac.id

Abstrak : Ternyata budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru, sedangkan komunikasi organisasi pengaruhnya lebih lemah terhadap kinerja guru. Hal ini terungkap dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 33 orang guru Sekolah Dasar pada SD Negeri 11 Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu. Hasil analisis regresi berganda melalui output SPSS 24 menunjukkan persamaan regresi linier $Y = 0,091 + 0,828X_1 + 0,360X_2$ artinya bila ada upaya peningkatan 1 (satu) satuan maka kinerja guru akan meningkat 0,828, demikian juga dengan komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja guru 0,360. Selanjutnya hipotesis dengan menggunakan uji-t melalui output SPSS 24 menunjukkan bahwa $t_{sig} 0,000 < 0,1$ yang artinya H_a diterima. Demikian juga uji-F memperlihatkan bahwa $F_{sig} 0,000 < 0,1$. Mengingat komunikasi organisasi pengaruhnya lebih kecil dari budaya organisasi maka disarankan untuk memperkuat komunikasi organisasi di SD tersebut, melalui pengadaan rak buku dengan memajang majalah pendidikan seperti nimbar pendidikan, selekta pendidikan, majalah pengujian, dll. Untuk mejadi refrensi para guru.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Guru*

Abstract : *It turns out that organizational culture has a strong influence on teacher performance, while organizational communication has a weaker influence on teacher performance. This was revealed from the results of research conducted on 33 elementary school teachers at SD Negeri 11, Rantau Utara District, Labuhan Batu Regency. The results of multiple regression analysis via SPSS 24 output show the linear regression equation $Y = 0.091 + 0.828X_1 + 0.360X_2$ meaning that if there is an effort to increase 1 (one) unit then teacher performance will increase by 0.828, likewise organizational communication will increase teacher performance by 0.360. Next, the hypothesis using the t-test via SPSS 24 output shows that $t_{sig} 0.000 < 0.1$, which means H_a is accepted. Likewise, the F-test shows that $F_{sig} 0.000 < 0.1$. Considering that organizational communication has a smaller influence than organizational culture, it is recommended to strengthen organizational communication in elementary schools, through the provision of bookshelves displaying educational magazines such as educational nimbar, educational selecta, testing magazines, etc. To be a reference for teachers.*

Keywords : *Organizational Culture, Organizational Communication, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan unit pelaksana teknis (UPT) terdepan dalam merealisasikan peningkatan mutu pendidikan. Menurut Yusuf, (2017) sekolah merupakan Lembaga Pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran, dan Latihan dalam rangka membantu peserta didik agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial. Dalam konteks ini, peranan guru sangat menentukan sekali untuk mengembangkan potensi peserta didik tersebut. Keberhasilan guru dalam mengembangkan potensi peserta didik tersebut menjadi bagian kinerja guru.

Dari hasil amatan sebelumnya di SD Negeri 11 Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu terlihat para guru kurang aktif menggunakan alat peraga pendidikan bahkan tidak berminat untuk membuatnya. Padahal hal ini perlu untuk mempermudah pemahaman peserta didik dalam menerima materi pelajaran. *White Board* dan *spidolnya* masih menjadi pengantar utama dalam proses pembelajaran.

Hal lain terlihat pula disiplin untuk hadir lebih awal sebelum pelajaran di mulai masih rendah. Demikian juga komunikasi antara guru dengan guru lainnya masih lebih banyak bermuatan hal-hal yang terjadi di lingkungan masing-masing. Sementara itu para guru kurang kuat interaksinya dengan komite sekolah dan organisasi profesi seperti PGRI.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di sekolah tersebut?
2. Apakah ada Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja di sekolah tersebut?
3. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di sekolah tersebut?

TUJUAN

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

TINJAUAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang dapat menjadi gambaran citra organisasi tersebut. Lebih tegasnya Ganyang (2018:131) menguraikan bahwa budaya organisasi itu harus mengandung, sebagai berikut:

1. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan di dalam suatu organisasi.
2. Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi bila berhadapan suatu kondisi tertentu.
3. Perilaku yang sama yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam menghadapi kondisi yang sama.
4. Identitas tertentu yang dimiliki anggota organisasi yang identik sama.

5. Pembeda dari organisasi lain dalam hal sikap, perilaku, identitas dan nilai-nilai yang dianut.

Untuk mengukur kuatnya pengaruh budaya organisasi digunakan indikator penilaian yang menurut Stephen P. Robbins, (2015) terdiri dari :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko
- 2) Perhatian terhadap hal-hal rinci
- 3) Orientasi Hasil
- 4) *Agresifitas*
- 5) *Stabilitas*

Pengertian Komunikasi Organisasi

Secara harfiah komunikasi berarti penyampaian ide atau gagasan dari seseorang (komunikor) kepada orang lain (komunikan). Komunikasi tersebut dapat berlangsung antara seseorang dengan orang lain atau antara satu bagian dengan bagian lain yang ada di dalam sebuah organisasi. Dalam organisasi, pesan dan informasi tersebut bersumber dari satu pihak kepada pihak lain, baik dalam bentuk antar individu maupun antar kelompok. Menurut Simamora (2021) komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide di antara anggota organisasi secara timbal balik, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat simamora ini bersifat umum yang penegasannya menekankan kepada perlunya komunikasi dalam organisasi.

Menurut Arni Muhammad (2017) yang menjadi indikator dalam komunikasi organisasi adalah :

- 1) Komunikasi kepada bawahan (vertikal ke bawah).
- 2) Komunikasi kepada atasan (vertikal ke atas).
- 3) Komunikasi sesama guru (Horizontal)

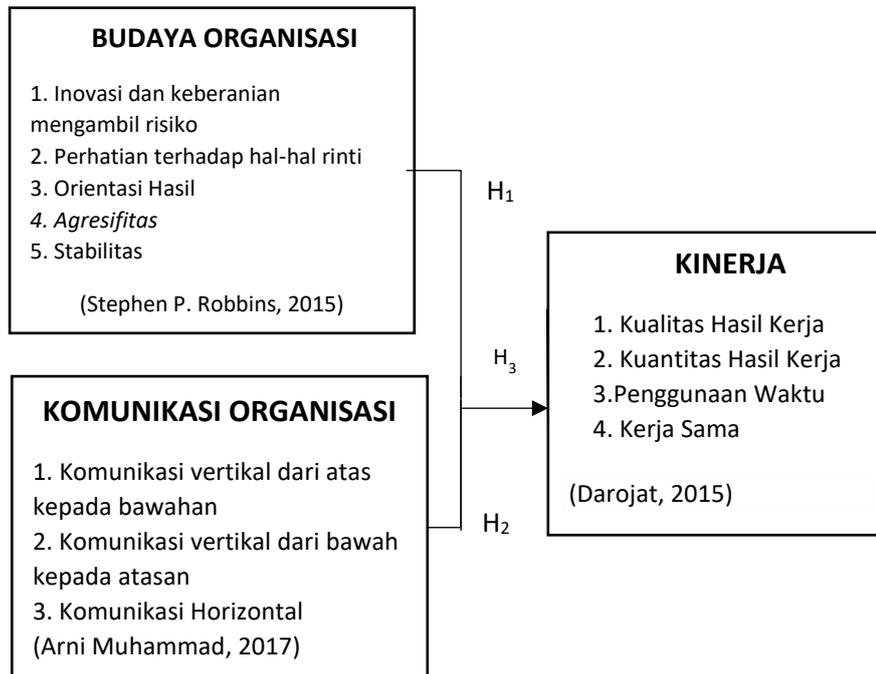
Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2016) kinerja guru berkaitan dengan kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, menilai pembelajaran baik proses maupun hasilnya. Berkaitan dengan kinerja guru Leo Anglin berpendapat bahwa kesuksesan Kinerja guru bergantung pada keluwesan dan kecerdikan dalam mengajar sebagai mana terjadinya proses perpindahan pengetahuan dalam Masyarakat.

Beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur atau menilai kinerja guru dan menurut Darajat (2015) menyatakan bahwa kinerja berarti menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu kinerjanya sering diartikan sebagai penampilan kerja yang dapat diukur dengan indikator:

- 1) Kualitas Kerja Guru
- 2) Kuantitas Kerja Guru
- 3) Penggunaan Waktu
- 4) Kerja Sama

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SD Negeri 11 Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu yang berjumlah 33 orang. Kuesioner yang dibagikan berupa seperangkat pertanyaan/pernyataan tertulis yang diharapkan akan direspon responden dalam bentuk pilihan. Menurut Sugiyono, (2019) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang berlangsung dilingkungan tertentu. Jawaban berbentuk ceklis (\surd) yang merupakan pilihan yang sesuai menurut responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

1) Status Kepegawaian Guru

Pengelompokan responden berdasarkan status kepegawaian guru dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Status Kepegawaian Guru

No	Jenis Kelamin	Orang	Persentase
1.	PNS/ASN	19	57,6%
2.	PPPK	9	27,3%
3.	Honorer	5	15,1%
Jumlah		33	100%

Sumber: dari data yang diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa guru dengan status PNS/ASN berjumlah 19 orang (57,6%). Sedangkan guru berstatus PPPK berjumlah 9 orang (27,3%). Selebihnya 5 orang guru (15,1%) bersatatus tenaga honorer.

2) Spesifikasi Guru

Tabel 2 Spesifikasi Guru

No	Spesifikasi Guru	Jumlah	Persentase
1.	Kepala Sekolah	1	3%
2.	Guru Kelas	22	66,7%
3.	Guru Mata Pelajaran Agama	4	12,1%
4.	Guru Mata Pelajaran Matematika	3	9,1%
5.	Guru Mata Pelajaran Penjaskes	3	9,1%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data SD Negeri 11 Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan spesifikasinya jumlah guru kelas sebanyak 22 orang (66,7%) Sementara itu guru mata Pelajaran agama sebanyak 4 orang (12,1%) sedangkan guru matematika dan penjaskes masing-masing 3 orang (9,1%).

3) Berdasarkan Usia

Pengelompokkan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 3 Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	21-30 Tahun	4	12,1%
2.	31-40 Tahun	9	27,3%
3.	41-50 Tahun	12	36,4%
4.	51-60 Tahun	8	24,2%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia diatas 41-50 Tahun sejumlah 12 orang (36,4%) dari jumlah seluruh responden. Sedangkan jumlah guru berusia yang terendah yaitu 21-30 Tahun berjumlah 4 orang (12,1%). Untuk responden yang berusia 31-40 Tahun sebanyak 9 orang (27,3%). Terakhir kelompok usia 51-60 Tahun berjumlah 8 orang (24,2%).

4) Lama Mengajar

Karakteristik guru berdasarkan lama mengajar dibagi dalam 3 (tiga) kategori seperti yang tergambar dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4 Lama Mengajar

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	0-10 Tahun	10	30,3%
2.	10-20 Tahun	16	48,5%
3.	> 20 Tahun	7	21,2%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok masa kerja 10-20 Tahun yaitu ada 16 orang (48,5%). Selanjutnya, 10 orang guru (30,3%) memiliki masa mengajar 0-10 Tahun. Selebihnya 7 orang guru (21,2%) memiliki masa mengajar diatas 20 Tahun.

5) Tingkat Pendidikan

Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S1 (S.Pd)	28	84,9%
2	S1 (S.Ag)	3	9,1%
3	S1 (S.Th)	1	3%
4	S2 (M.Pd)	1	3%
Jumlah		33	100%

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 1 orang guru (3%) berpendidikan S2 Magister Pendidikan. Sedangkan sarjana agama sebanyak 4 orang (12,1%). Selanjutnya, sarjana pendidikan berjumlah 28 (84,9%).

Hasil Pengujian Statistik

1) Uji Validitas

Kuesioner merupakan salah satu alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Dari kuesioner ini diharapkan dapat mengungkapkan persepsi responden mengenai variabel yang diteliti, oleh karena itu indikator pengukuran yang tertuang dalam bentuk kuesioner tersebut harus mempunyai kemampuan untuk mengukur variabelnya dan ini disebut uji validitas.

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu indek yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang harus di ukur. Menurut Nur (2018:130) menyatakan agar diperoleh distribusi nilai hasil pengukuran mendekati normal, maka sebaiknya jumlah responden paling sedikit 30 orang. Dalam penelitian ini kuesioner melibatkan 33 responden.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 dengan ketentuan :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Dari uji validitas terhadap 33 responden maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Validitas X_1

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r-tabel	keterangan
Q1	106.15	45.508	.370	.696	.291	Valid
Q2	106.06	46.434	.395	.699	.291	Valid
Q3	106.18	45.778	.367	.697	.291	Valid

Q4	105.97	47.030	.351	.703	.291	Valid
Q5	106.36	44.676	.540	.686	.291	Valid
Q6	106.39	44.246	.440	.688	.291	Valid
Q7	106.00	47.375	.281	.706	.291	Unvalid
Q8	106.15	46.445	.294	.703	.291	Valid
Q9	106.03	45.780	.447	.694	.291	Valid
Q10	105.97	46.968	.440	.701	.291	Valid
Q11	106.39	44.434	.526	.685	.291	Valid
Q12	106.39	44.246	.440	.688	.291	Valid
QTotal	55.39	12.371	1.000	.686	.291	Valid

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian diolah (2024)

Dari tabel uji validitas X1 diatas dapat dilihat bahwa pertanyaan ke 7 (Q7) dinyatakan tidak valid, karena $r_{tabel} > r_{hitung}$ ($0,291 > 0,281$). Dengan demikian pertanyaan yang tidak valid tersebut tidak diikuti-sertakan dalam pembahasan berikutnya. Kemudian pengujian kuesioner dilanjutkan pada pembahasan X2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Validitas X₂

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	79.00	22.875	.535	.702
Q2	79.06	22.746	.477	.704
Q3	78.82	22.841	.576	.701
Q4	78.88	22.547	.590	.697
Q5	79.06	21.746	.471	.697
Q6	78.79	23.735	.492	.713
Q7	78.91	23.148	.520	.706
Q8	79.18	25.278	.016	.743
Q9	79.21	22.422	.618	.694
Total	41.82	6.403	1.000	.698

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian diolah (2024)

Dari tabel uji validitas X2 diatas dapat dilihat bahwa pertanyaan ke 8 (Q8) dinyatakan tidak valid, karena $r_{tabel} > r_{hitung}$ ($0,291 > 0,016$). Dengan demikian pertanyaan yang tidak valid tersebut tidak diikuti-sertakan dalam pembahasan berikutnya. Selanjutnya akan di lanjutkan ke pengujian kuesioner kinerja guru (Y) yaitu sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Validitas Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
Q1	115.61	51.246	.371	.703	.291	Valid
Q2	115.61	53.184	.176	.715	.291	Unvalid
Q3	115.73	51.142	.400	.701	.291	Valid
Q4	115.55	52.381	.330	.708	.291	Valid
Q5	115.88	48.985	.461	.691	.291	Valid

Q6	115.55	52.256	.348	.707	.291	Valid
Q7	115.67	50.042	.542	.693	.291	Valid
Q8	115.52	52.133	.381	.706	.291	Valid
Q9	115.48	52.758	.305	.710	.291	Valid
Q10	115.85	49.320	.615	.687	.291	Valid
Q11	115.85	49.320	.521	.690	.291	Valid
Q12	115.73	50.267	.504	.695	.291	Valid
Q13	115.79	51.985	.381	.705	.291	Valid
QTotal	60.15	13.758	1.000	.717	.291	Valid

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian diolah (2024)

Dari tabel uji validitas Y diatas dapat dilihat bahwa pertanyaan ke 8 (Q8) dinyatakan tidak valid, karena $r_{tabel} > r_{hitung}$ ($0,291 > 0,176$). Dengan demikian pertanyaan yang tidak valid tersebut tidak diikuti-sertakan dalam pembahasan berikutnya.

2) Uji Reabilitas

Uji realibilitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang sudah valid tersebut *reliabel* atau tidak dengan menggunakan SPSS 24 di cari nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,5$ Yang apabila :

1. Apabila $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan *reliabel*
2. Apabila $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak *reliabel*

Tabel 9 Uji Realibilitas X_1

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.712	.781	13

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Dari hasil output data SPSS diatas, dinyatakan X_1 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (r_{alpha}) sebesar 0,712 dan r_{tabel} sebesar 0,291. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r_{alpha} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,712 > 0,291$) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, dan dapat digunakan dalam penelitian, dan selanjutnya X_2 dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Reliabilitas X_2

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.728	.800	10

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Dari hasil output data SPSS diatas, dinyatakan X_2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (r_{alpha}) sebesar 0,728 dan r_{tabel} sebesar 0,291. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r_{alpha} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,728 > 0,291$) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, dan dapat digunakan dalam penelitian, dan selanjutnya Y dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Reliabilitas Y

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.717	.787	14

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Dari hasil output data SPSS diatas, dinyatakan Y dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (r_{α}) sebesar 0,717 dan r_{tabel} sebesar 0,291. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai r_{α} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($0,717 > 0,291$) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, dan dapat digunakan dalam penelitian, dan dapat dilihat bahwa X_1 , X_2 , dan Y dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Regresi Berganda

Untuk menyelesaikan masalah sekaligus membuktikan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak maka digunakan analisis regresi linier berganda yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru. Agar lebih mudah dalam menganalisa data dan lebih memperkecil tingkat kesalahan maka peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS 24 terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.091	4.821		.019	.985		
	X1	.828	.089	.776	9.354	.000	.826	1.210
	X2	.360	.119	.252	3.037	.005	.826	1.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Dari hasil output SPSS diatas, maka dapat kita lihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B digunakan sebagai persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,091 + 0,828X_1 + 0,360X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat dijelaskan:

- 1) Konstanta (a) = 0,091 ini berarti bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi dianggap konstan maka kinerja guru sebesar 0,091.
- 2) Koefisien $X_1 = 0,828$ hal ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan budaya organisasi sebesar 1 (satuan), maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,828.
- 3) Koefisien $X_2 = 0,360$ hal ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan Komunikasi Organisasi sebesar 1 (satuan), maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,360

2) Uji t (parsial)

Uji-t ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang relatif dominan mempengaruhi kinerja guru di SD Negeri 11 Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu pada tingkatan $\alpha = 0,1$, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{\text{sig}} > \alpha$, maka H_0 diterima.
- b. Jika nilai $t_{\text{sig}} < \alpha$, maka H_a diterima.

Tabel 13 Uji t

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.091	4.821		.019	.985		
	X1	.828	.089	.776	9.354	.000	.826	1.210
	X2	.360	.119	.252	3.037	.005	.826	1.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Dari hasil output SPSS hasil untuk uji-t diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel X1 memiliki nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,1$). Yang artinya H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 lebih berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

3) Uji F (simultan)

Uji-F ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) pada tingkatan $\alpha = 0,1$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima.
- Jika nilai $F_{sig} < \alpha$ maka H_a diterima.

Tabel 14 Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.115	2	172.557	72.843	.000 ^b
	Residual	71.067	30	2.369		
	Total	416.182	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{sig} sebesar 0,00 dn lebih kecil dari α ($0,00 < 0,1$) maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kinerja guru.

4) Uji Determinasi

Uji determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serempak variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15 Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.829	.818	1.539

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS Hasil Penelitian Diolah (2024)

Berdasarkan output dari SPSS model *summary* diatas, maka dapat kita ketahui hasil Analisa sebagai berikut:

- a. *R Square* (R^2) = 0,829 atau 82,9% ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi dan komunikasi organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 82,9%.
- b. *Adjusted R Square* = 0,818 atau 81,8% nilai ini adalah nilai *R Square*. Hal ini berarti variabel terikat (kinerja guru) dipengaruhi oleh variabel bebas (budaya organisasi dan komunikasi organisasi) yaitu sebesar 81,8% dan sisanya sebesar 18,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.
- c. *Standard Error of the Estimate* merupakan suatu ukuran kesalahan yang terjadi dalam model regresi pada saat nilai Y dan nilainya sebesar 1,539.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat di peroleh *Adjusted R Square* = 0,818 atau 81,8 % berarti 81,8 % kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 18,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.
2. Variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dilihat dari hasil uji F dimana nilai F_{sig} sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,1 ($0,00 < 0,1$), sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Berdasarkan uji-t, diketahui pula bahwa variabel budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari pada nilai α yaitu ($0,000 < 0,1$).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Dengan adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, maka peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan budaya organisasi dan komunikasi organisasi tersebut untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi
2. Melihat adanya variabel bebas budaya organisasi dan komunikasi organisasi yang belum 100 % berpengaruh kepada kinerja guru, maka peneliti menyarankan diadakannya program yang berkaitan dengan upaya peningkatan komunikasi organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur indikator yang masih lemah seperti komunikasi sesama guru agar lebih mengkedepankan pembahasan materi pelajaran melalui diskusi kelompok kerja guru. Untuk itu perlu diadakan pengadaan rak/lemari buku untuk menjadi tempat pajangan majalah pendidikan seperti nimbar pendidikan, majalah selekta pendidikan, majalah pengujian, dll.
3. Untuk peneliti berikutnya, akan lebih baik jika menambahkan variabel peneliti dalam menganalisa kinerja guru pada sekolah lainnya, sehingga dapat diketahui mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. (2017). *Komunikasi Organisasi*.
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep Dasar-Dasar Manajemen* (pertama).
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*.
<https://stiepbm.ac.id/repository/buku-manajemen-sumber-daya-manusia-konsep-dan-realita-penulis-dr-machme3d-tun-ganyang-se-mm>
- Mulyasa. (2016). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. In *2016*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora, P. R. T. (2021). *Komunikasi Organisasi* (Cetakan Pertama). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. . Bandung: Alfabeta.
- Yusuf. (2017). *Asesmen Dan Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana