

Pengaruh Budaya Sekolah, Iklim Kerja, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Sekolah Binaan Kecamatan Paguyangan

Muflikha Turrofiah, Suriswo Suriswo, Dewi Apriani Fristiananingrum

Universitas Pancasakti Tegal

Jl. Halmahera KM 01, Kelurahan Mintaragen, Kecamatan Tegal Timur, Kota Tegal, Jawa Tengah

Correspondence: ifitriani1229@gmail.com

Abstract: Teacher performance is a key factor in the success of the learning process in elementary schools because it directly affects the quality of educational services. Teacher performance is not only determined by individual abilities but is also influenced by the school work environment, such as the prevailing school culture, the work climate as perceived by teachers, and the effectiveness of organizational communication in supporting teachers' professional duties. This study employs a quantitative, associative-causal approach to analyze the influence of school culture, work climate, and organizational communication on the performance of elementary school teachers in schools under the supervision of Paguyangan Subdistrict. The population for this study consists of all elementary school teachers in schools under the supervision of Paguyangan Subdistrict, with a sample size of 110 teachers determined using saturation sampling. Data collection was conducted through the distribution of a closed-ended questionnaire that had been tested for validity and reliability. The collected data were analyzed using descriptive statistics, analysis of prerequisite assumptions (tests for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), as well as multiple linear regression analysis and correlation analysis. The results of the study indicate that school culture has a positive and significant effect on teacher performance ($p = 0.000$), work climate has a positive and significant effect on teacher performance ($p = 0.002$), and organizational communication has a positive and significant effect on teacher performance ($p = 0.012$). Collectively, these three variables have a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.542 indicates that 54.2% of the variation in teacher performance can be explained by school culture, work climate, and organizational communication, while the remaining 45.8% is influenced by other factors outside the research model

Keywords: school culture, work environment, organizational communication, teacher performance

Abstrak: Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran di sekolah dasar karena berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekolah, seperti budaya sekolah yang berkembang, iklim kerja yang dirasakan guru, serta efektivitas komunikasi organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan, dengan jumlah sampel sebanyak 110 guru yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji prasyarat analisis (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda dan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($p = 0,000$), iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($p = 0,002$), serta komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($p = 0,012$). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,542 menunjukkan bahwa sebesar 54,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian

Kata kunci: budaya sekolah, iklim kerja, komunikasi organisasi, kinerja guru

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan, karena melalui pendidikan individu dibekali pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diperlukan untuk menghadapi dinamika perkembangan zaman (Abrori et al., 2024). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan tersebut melalui penyelenggaraan proses pembelajaran yang bermutu. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan perannya tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi sekolah (Malik et al., 2021). Budaya sekolah yang berkembang, iklim kerja yang dirasakan oleh warga sekolah, serta komunikasi organisasi yang terjalin di dalamnya menjadi faktor penting yang membentuk suasana kerja dan pola interaksi di sekolah (Akram, 2018). Ketiga aspek tersebut berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung atau justru menghambat proses pembelajaran. Lingkungan sekolah yang memiliki budaya positif, iklim kerja kondusif, dan komunikasi yang efektif akan mendorong keterlibatan serta motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, kualitas pendidikan di sekolah pada akhirnya sangat berkaitan dengan bagaimana kinerja guru, budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi dikelola, yang bermuara pada kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Astuti & Akram, 2023; Santiari & Dantes, 2020; Suleman & Suling, 2022).

Kusumaningrum et al. (2024) menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Namun, dalam praktiknya, kinerja guru tidak selalu berada pada kondisi yang optimal (Hafid, 2017). Hal tersebut tercermin dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 yang menunjukkan rata-rata nilai nasional sebesar 53,02, masih berada di bawah Standar Kompetensi Minimum (SKM) sebesar 55. Meskipun pada UKG tahun 2019 rata-rata nasional meningkat menjadi sekitar 57, capaian tersebut masih menunjukkan bahwa kompetensi guru belum optimal, bahkan pada jenjang sekolah dasar nilai rata-rata tertinggi hanya mencapai 54,8. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru masih menjadi fokus penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Indriawati, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal pada sekolah dasar binaan Kecamatan Paguyangan, kinerja guru menunjukkan kondisi yang beragam. Sebagian guru telah mampu menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap, menerapkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, serta memanfaatkan media pembelajaran secara kreatif. Namun, masih ditemukan guru yang belum konsisten dalam menyusun perangkat ajar, kurang memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, dan belum melakukan tindak lanjut hasil penilaian secara optimal. Selain itu, tingkat partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional juga masih bervariasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah.

Nasution et al. (2025) dan Lian (2024) menjelaskan bahwa budaya sekolah yang positif mampu menumbuhkan kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap peningkatan mutu sekolah. Pada sekolah dasar binaan Kecamatan Paguyangan, budaya sekolah telah diwujudkan melalui berbagai program pembiasaan, seperti kegiatan literasi, apel pagi, dan penguatan karakter peserta didik. Akan tetapi, implementasi budaya tersebut belum berjalan secara konsisten di seluruh sekolah (Gustina et al., 2020). Masih terdapat perbedaan dalam kedisiplinan guru, semangat kolaborasi, dan komitmen terhadap pelaksanaan program sekolah sehingga budaya sekolah belum sepenuhnya terbentuk secara kuat.

Hermanto et al. (2025) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kepuasan kerja anggotanya. Berdasarkan hasil pengamatan awal pada sekolah dasar binaan Kecamatan Paguyangan, iklim kerja secara umum cukup kondusif, namun masih ditemukan pembagian tugas yang belum merata, koordinasi yang belum optimal, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan yang masih terbatas. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi dan semangat guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sehingga berdampak pada pencapaian kinerja.

Muspawi et al. (2023) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan sarana utama dalam mengintegrasikan aktivitas organisasi sehingga tujuan bersama dapat dicapai secara efektif. Pada sekolah dasar binaan Kecamatan Paguyangan, komunikasi organisasi telah dilakukan melalui rapat rutin, koordinasi antar guru, serta pemanfaatan media komunikasi digital. Namun demikian, penyampaian informasi belum selalu berlangsung secara terbuka dan dua arah. Masih terdapat guru yang merasa kurang memperoleh informasi secara menyeluruh maupun kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sehingga efektivitas komunikasi organisasi masih perlu ditingkatkan.

Penelitian mengenai pengaruh budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru memiliki urgensi yang tinggi karena peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Budaya sekolah yang positif mampu membangun komitmen dan kedisiplinan guru, iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, sedangkan komunikasi organisasi yang efektif mampu memperkuat koordinasi dan kolaborasi antarwarga sekolah. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru (Akram, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial (Sugiyono, 2022). Penelitian ini memosisikan budaya sekolah (X1), iklim kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) sebagai

variabel independen, sedangkan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri yang termasuk dalam wilayah binaan Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Subjek penelitian adalah guru ASN dan PPPK yang aktif mengajar pada sekolah-sekolah tersebut. Populasi penelitian berjumlah 152 guru, dan penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 110 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling untuk menjamin keterwakilan setiap sekolah secara proporsional.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup berbasis skala Likert dengan lima alternatif jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya sekolah, iklim kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja guru. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpul data. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden di sekolah-sekolah sampel dengan koordinasi pihak sekolah.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan statistik inferensial. Tahapan analisis diawali dengan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, uji multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas melalui analisis scatterplot. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja guru, serta analisis korelasi Pearson untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di bawah binaan Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, yang berjumlah 152 guru. Dari populasi tersebut ditentukan sampel penelitian sebanyak 110 guru yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling agar setiap sekolah terwakili secara proporsional. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif. Berikut ini adalah hasil uji dari data yang telah diperoleh.

Tabel 1. Uji t (Analisis Parsial)

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	19.494	5.914		3.296	.001
	Budaya Sekolah (X ₁)	.398	.079	.422	5.062	.000
	Iklim Kerja (X ₂)	.232	.074	.252	3.142	.002
	Komunikasi Organisasi (X ₃)	.204	.080	.209	2.554	.012

Sumber: Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Variabel budaya sekolah (X₁) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 Hasil ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik budaya sekolah yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja guru sekolah dasar. Variabel iklim kerja (X₂) memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Variabel komunikasi organisasi (X₃) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi yang efektif di lingkungan sekolah dapat meningkatkan koordinasi dan kualitas kerja guru. Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients (B), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,494 + 0,398X_1 + 0,232X_2 + 0,204X_3$$

Keterangan:

Y= Kinerja guru

X₁= Budaya sekolah

X₂= Iklim kerja

X₃= Komunikasi organisasi

Berdasarkan persamaan regresi dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 19,494 menunjukkan bahwa apabila budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi bernilai nol, maka nilai kinerja guru sebesar 19,494 satuan. Koefisien regresi budaya sekolah (X₁) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya sekolah, dengan asumsi variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,398 satuan. Koefisien regresi iklim kerja (X₂) sebesar 0,232 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan iklim kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,232 satuan, dengan variabel lain dianggap tetap. Koefisien regresi komunikasi organisasi (X₃) sebesar 0,204 menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,204 satuan.

Tabel 2. Uji F (Analisis Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	4294,683	3	1431,561	41,845	0,000
	Residual	3626,372	106	34,211		
	Total	7921,055	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 41,845 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah (X1), iklim kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736	0,542	0,529	5,84902

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,542 dan Adjusted R Square sebesar 0,529. Nilai R Square menunjukkan bahwa 54,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 52,9% menunjukkan kontribusi ketiga variabel independen terhadap kinerja guru setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian. Sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Korelasi Product Moment (Pearson)

Statistik	Budaya Sekolah (X ₁)	Iklim Kerja (X ₂)	Komunikasi Organisasi (X ₃)
Pearson Correlation	0,665	0,573	0,560
Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000

Sumber: Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel uji korelasi Pearson tersebut, diketahui bahwa budaya sekolah (X1) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara budaya sekolah dan kinerja guru. Artinya, semakin baik budaya

sekolah yang diterapkan, maka kinerja guru cenderung semakin meningkat. Variabel iklim kerja (X2) memiliki koefisien korelasi sebesar 0,573 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kategori sedang hingga kuat antara iklim kerja dan kinerja guru. Selanjutnya, komunikasi organisasi (X3) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,560 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru.

Tabel 5. Korelasi Berganda

Statistik	Nilai
R	0,736
R Square	0,542

Sumber: Olah Data Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,736. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru sekolah dasar. Hubungan tersebut bersifat positif, yang berarti semakin baik budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi, maka kinerja guru cenderung semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, budaya sekolah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta koefisien regresi positif sebesar 0,398. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya sekolah yang diterapkan, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Budaya sekolah yang dimaksud mencakup nilai-nilai bersama, kebiasaan kerja, kedisiplinan, komitmen, serta norma yang berlaku di lingkungan sekolah. Guru yang bekerja dalam budaya sekolah yang positif cenderung memiliki sikap kerja yang lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada mutu pembelajaran. Dengan adanya budaya yang kuat, guru memiliki pedoman yang jelas dalam bertindak dan bekerja, sehingga mampu menjalankan tugasnya secara konsisten dan optimal.

Pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru dapat terjadi karena budaya sekolah membentuk pola perilaku dan sikap kerja warga sekolah, khususnya guru. Budaya yang menekankan kerja sama, saling menghargai, keterbukaan, dan profesionalisme akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam kondisi tersebut, guru merasa menjadi bagian dari organisasi sekolah dan memiliki rasa memiliki yang tinggi. Faktor-faktor ini mendorong guru untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, budaya sekolah yang lemah dapat menyebabkan guru bekerja tanpa arah yang jelas, kurang termotivasi, dan hanya menjalankan tugas secara

formalitas. Oleh karena itu, budaya sekolah yang positif menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Syahminan & Suriansyah (2024) menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat mampu meningkatkan kinerja guru melalui pembentukan sikap kerja positif. Pratiwi et al. (2023) menemukan bahwa sekolah dengan budaya yang kondusif cenderung memiliki guru dengan kinerja lebih baik. Penelitian Agustin et al. (2024) menyimpulkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Amaliyah & Ali (2023) menyatakan bahwa budaya sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian Abdullah et al. (2022) juga menegaskan bahwa budaya sekolah yang positif berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,232. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi iklim kerja yang dirasakan oleh guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja yang ditunjukkan. Guru yang bekerja dalam iklim kerja yang baik cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini berdampak langsung pada pelaksanaan tugas pembelajaran, pengelolaan kelas, serta tanggung jawab administratif guru.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru terjadi karena iklim kerja berkaitan erat dengan kondisi psikologis dan emosional guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya dukungan dari kepala sekolah dan rekan kerja membuat guru merasa dihargai dan diperhatikan. Kondisi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja yang sering dialami guru. Selain itu, iklim kerja yang baik juga memberikan ruang bagi guru untuk berkembang, berinovasi, dan menyampaikan gagasan tanpa rasa takut. Ketika guru merasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, upaya menciptakan iklim kerja yang positif menjadi tanggung jawab bersama seluruh warga sekolah, khususnya pimpinan sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Nuraini (2022) menyatakan bahwa iklim kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Chandra & Sutarnin (2022) menemukan bahwa iklim kerja dengan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja guru. Penelitian Ngongo & Purnami (2023) menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Selanjutnya, Adib & Sarbanun (2022) menyimpulkan bahwa iklim kerja yang

baik mampu meningkatkan efektivitas kerja guru. Penelitian Arief et al. (2024) juga menegaskan bahwa iklim kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru sekolah dasar.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, komunikasi organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,204. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik di lingkungan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Komunikasi organisasi mencakup proses penyampaian informasi, koordinasi tugas, serta interaksi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Guru yang menerima informasi secara jelas dan tepat waktu akan lebih mudah memahami kebijakan sekolah, tugas yang harus dilaksanakan, serta tujuan yang ingin dicapai.

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dapat dijelaskan karena komunikasi merupakan kunci utama dalam kerja sama dan koordinasi di lingkungan sekolah. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan guru untuk menyampaikan pendapat, kendala, serta kebutuhan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu menghindari kesalahpahaman dan konflik kerja. Ketika guru merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan mendapatkan informasi yang jelas, maka rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan akan meningkat. Kondisi ini mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, komunikasi organisasi yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu. Handoko & Ramadhoni (2024) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam organisasi. Jaali & Rina, (2023) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang baik efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian Fernadi (2022) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, Wardani (2024) menyimpulkan bahwa komunikasi yang terbuka dan jelas mampu meningkatkan efektivitas kerja guru. Penelitian Hendy et al., (2022) juga menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di sekolah binaan Kecamatan Paguyangan. Hasil uji korelasi

menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel bebas dengan kinerja guru, sedangkan hasil analisis regresi berganda memperlihatkan bahwa kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru tergolong cukup besar. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,542 mengindikasikan bahwa budaya sekolah, iklim kerja, dan komunikasi organisasi mampu menjelaskan sebesar 54,2% variasi kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial, budaya sekolah memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru, diikuti oleh iklim kerja dan komunikasi organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sistem organisasi sekolah.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada wilayah yang lebih luas dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi, serta menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti metode campuran (mixed methods), untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, G., Nyoman, N. A., Manajemen, S., & Fakultas, P. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , dan Budaya Sekolah , terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pulosari Kabupaten Pemalang*. 5(c), 5775–5781.
- Adib, A., & Sarbanun, A. (2022). *Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. 01(03), 172–186.
- Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., & Reyhan, M. S. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 2(5).
- Akram. (2018). *Korelasi antara Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Iklim Kerja Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bone Sulawesi Selatan Akram*.
- Amaliyah, D., & Ali, M. (2023). *Pengaruh Pemimpin Kepala Sekolah , Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri*. 3(2), 2182–2193.
- Arief, M., Miyono, N., Prayito, M., Studi, P., Pendidikan, M., Manajerial, K., & Sekolah, K. (2024). *Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Sub Rayon Batang Barat*. 15(01), 223–230.
- Astuti, & Akram. (2023). *Korelasi antara komunikasi organisasi dengan iklim kerja*. 13(2), 144–153.
- Chandra, D. A., & Sutarmin. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. 1.
- Fernadi, M. F. (2022). *Pengaruh Komunikasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Lampung Selatan*.
- Gustina, M., Matin, & Supriati, Y. (2020). *Pengaruh Budaya Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat*.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi ' Iyah Sukorejo*. 1(April), 293–314.
- Handoko, Y., & Ramadhoni, S. R. (2024). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru : Peran Mediasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja*. November, 9081–9090.
- Hendy, S., Nana, T., Lestari, C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). *Analisis Peran Disiplin Kerja , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta*. 6(4), 6611–6624.
- Hermanto, H., Ifendi, M., & Prima, A. (2025). *Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Muara Wahau Menulis : Jurnal Penelitian Nusantara*. 1(November), 30–

37.

- Indriawati, P. (2022). *Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di Sman 02 Balikpapan*. 3(3), 204–215.
- Jaali, L., & Rina. (2023). *Efektifitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smu Negeri 1 Pulauw Kecamatan Pulau Haruku Kabupaten Maluku Tengah*. 17(1978), 2319–2330.
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., Cahyani, R., Islam, U., & Syarif, N. (2024). *Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 2.
- Lian, L. (2024). *BUDAYA SEKOLAH DALAM MENDORONG PEMBINAAN GURU*. 5(1), 55–66.
- Malik, J., Trisnamansyah, S., & Mulyanto, A. (2021). *Pengaruh Kompetensi , Motivasi , Sarana Prasarana , dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri*. 2(4), 81–94.
- Moh Abrori, Saffana, N. K., & Fadli, F. (2024). *Transformasi Kualitas Pendidikan Islam Melalui Penanaman Budaya Islami yang Mendalam dan Berkelanjutan*. 10.
- Muspawi, M., Aryati, D., Gulo, C. A., & Hasanah, H. (2023). *Konsep dasar komunikasi organisasi*. 12(2), 58–66.
- Nasution, A. Z. I., Firman, F., & Nurfarhanah, N. (2025). *Budaya Sekolah Dalam Penguatan Karakter Disiplin Siswa: Kajian Sistematis Tentang Pendekatan Dan Implementasinya Di Sekolah*. 12(2), 151–160.
- Ngongo, A. A., & Purnami, A. S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Iklim Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se- Kecamatan Depok Pendahuluan*. 6(2), 251–261.
- Nuraini. (2022). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Leuwisadeng*. 187–194.
- Pratiwi, L. C., Prihatin, T., & Raharjo, T. J. (2023). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. 8, 217–222.
- Santiari, L. P., & Dantes, K. R. (2020). *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 11(1), 1–10.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Suleman, T., & Suling, A. (2022). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah , Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Performance Guru SMP Negeri Di Kabupaten Pohuwato*. 08(January), 303–312.
- Syahminan, A., & Suriansyah, A. (2024). *Pengaruh Budaya Sekolah , Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah , dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Se- Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin*. 5, 1249–1254.
- Wardani, T. K. (2024). *Peran Komunikasi Bagi Kepala Sekolah Untuk Kinerja Guru Di SMK PAB 8 Sampali*. 4(2), 391–397.