

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Endang Sulistyaniingsih¹, Natalia Tri Astuti², Nandang Hidayat³
Program Studi Teknik Informatika, Universitas Indraprasta PGRI^{1,2}
Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Pakuan³
Email : esulistyaniingsih@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya setiap sekolah yang berada dalam lingkungannya akan selalu bersaing dengan sekolah lain dalam mencapai suatu tujuan, oleh karena itu untuk mewujudkan suatu tujuan dari pada organisasi tersebut dan untuk memenangkan suatu persaingan sehat tentunya diperlukan visi dan misi sebagai panduan kerja dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 28 Jakarta. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah survei deskriptif yang dilakukan terhadap guru pada Desember 2021- Februari 2022. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* sejumlah 22 guru. Instrumen yang digunakan berupa angket yang disusun oleh peneliti. Data dianalisis terlebih dahulu dengan uji persyaratan analisis data yaitu uji normalitas, uji linieritas regresi dan uji multikolinieritas. Setelah uji persyaratan data terpenuhi, dilakukan analisis differensial untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama – sama terhadap peningkatan kinerja guru; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal

Abstract

Basically every school that is in its environment will always compete with other schools in achieving a goal, therefore to realize a goal of the organization and to win a healthy competition, a vision and mission is indeed needed as a work guideline in achieving its goals. The aims of this study to determine and analyze the extent to which organizational culture and interpersonal communication have an effect on improving teacher performance at SMA Negeri 28 Jakarta. The research method used was a descriptive survey conducted on teachers in December 2021-February 2022. The sample was taken using a simple random sampling technique of 22 teachers. The instrument used in the form of a questionnaire compiled by the researcher. The data was analyzed first by testing the data analysis requirements, namely normality test, regression linearity test and multicollinearity test. After the test data requirements were met, a differential analysis was carried out for testing the research hypothesis using correlation analysis and multiple regression techniques. From the results of the study it was found that: (1) there was a positive and significant influence of organizational culture and interpersonal communication together on improving teacher performance; (2) there was a positive and significant influence of organizational culture on improving teacher performance; (3) there was a positive and significant effect of interpersonal communication on teacher performance.

Keywords : Teacher Performance, Organizational Culture, Interpersonal Communication

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu dasar kehidupan berbangsa. Masa depan sebuah bangsa dapat dilihat melalui sejauh mana konsisten masyarakatnya dalam suatu bangsa menjalankan pendidikan nasional.

Tujuan pendidikan adalah untuk bertaqwa serta beriman kepada Tuhan yang Maha Esa. Tujuan pendidikan nasional menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa: Pendidikan nasional bertujuan untuk

berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab [1].

Pendidikan merupakan ujung tombak penentu dalam melahirkan sumber daya manusia suatu bangsa. Oleh karena itu, suatu iklim organisasi haruslah diciptakan dengan mempersiapkan sumber daya yang memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih kompleks, agar tujuan dari pada organisasi tersebut tercapai. Pada kegiatan proses pembelajaran seorang guru merupakan orang yang memiliki peranan penting. Oleh karena itu, kinerja seorang guru dituntut lebih baik dan harus memiliki kompetensi dalam mengajar. Tetapi seorang pendidik merupakan bukan satu-satunya faktor yang berperan dalam berlangsungnya proses belajar mengajar namun ada faktor lain seperti halnya siswa, metode, media, lingkungan budaya organisasinya, komunikasi interpersonalnya, dan lain sebagainya [2].

Pada dasarnya setiap sekolah yang berada dalam lingkungannya akan selalu bersaing dengan sekolah lain dalam mencapai suatu tujuan, oleh karena itu untuk mewujudkan suatu tujuan dari pada organisasi tersebut dan untuk memenangkan suatu persaingan sehat tentunya diperlukan visi dan misi sebagai panduan kerja dalam mencapai tujuannya, dan upaya tersebut memerlukan sebuah kinerja manusia yang optimal serta dukungan budaya organisasi dan kemampuan komunikasi interpersonal para anggotanya yang saling mendukung.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, sekolah memiliki keunikan tersendiri dalam peranannya untuk kehidupan setiap orang yang menjadi warga sekolah

tersebut. Nilai yang harus ditingkatkan di sebuah sarana pendidikan merupakan bukan hal yang mudah, dipisahkan dari eksistensi sarana pendidikan itu sendiri yang merupakan sebuah organisasi sarana pendidikan yang berperan dan berfungsi dalam meningkatkan dan mewariskan nilai budaya kepada para siswanya itu.

Ouchi menyatakan kriteria tertentu sebuah organisasi dipengaruhi faktor tertentu, misalnya nilai dan norma yang dimiliki anggotanya, kepercayaan serta kebiasaan dalam berorganisasi, serta filosofi dalam berorganisasi yang dianut. Beberapa faktor ini memiliki pengaruh dan pengertian tentang kultur dalam berorganisasi [3].

SMA Negeri 28 Jakarta merupakan salah satu sekolah yang menerapkan program ISO yang merupakan standar kualitas yang diakui internasional. Visi dari sekolah ini adalah mewujudkan sekolah yang unggul berdasarkan imtaq dan iptek dalam persaingan global. Misi SMAN 28 Jakarta adalah 1) Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang unggul dan berprestasi di tingkat nasional, 2) Menciptakan lingkungan belajar yang religius dan berakhlak mulia, 3) Mengembangkan pembelajaran berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi yang inovatif, kreatif dan berkualitas, 4) Meningkatkan kompetensi pembelajaran yang memiliki nilai tambah dalam persaingan global, 5) Melaksanakan Program Sekolah Penggerak dengan mewujudkan Profil Pelajar Pancasila.

Apabila kita melihat visi dan misi sekolah tentang standar internasional yang dimiliki oleh guru-guru untuk mengembangkan pengetahuan ataupun ketrampilannya. Hal ini dilakukan agar sekolah dapat mewujudkan kegiatan pelatihan, sosialisasi serta menambah wawasan guru di sekolah. Kinerja dapat dimaknai sebagai cara berperilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, sehingga ia

dikatakan telah mencapai kinerja maksimal. Dengan kata lain bahwa perilaku kerja dapat menghasilkan hasil kerja yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan standar yang ditentukan. Kinerja pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu pencapaian tujuan organisasi, baik pegawai struktural dalam lembaga pemerintahan maupun pegawai fungsional seperti guru, dosen, dll. Kinerja seorang guru akan bermakna apabila memahami, mendengar, dan peduli akan adanya harapan dalam masyarakat, terutama dalam peran dan tugas guru yang akan menentukan jati diri, sikap, peran serta perilaku seorang pendidik dalam proses pendidikan.

Budaya organisasi merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan pengaruh kinerja, nilai dan norma pada manajemen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru [4]. Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan budaya organisasi yang kuat, maka norma, nilai dan aturan yang terbentuk dari organisasi tersebut memberikan kekuatan pada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Dengan kata lain semakin baik budaya organisasinya, maka kinerja yang diinginkan akan terwujud. Budaya sebuah sekolah dapat terlihat melalui perbuatan-perbuatan atau kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan warga sekolah secara terus-menerus.

Setiap sekolah memiliki sejumlah budaya dengan satu budaya dominan dan sejumlah budaya lain sebagai pendukungnya. Pelaksanaan budaya sekolah merupakan hasil interaksi setiap individu dalam lembaga organisasi. Budaya sekolah melahirkan sebuah adaptasi antara transformasi, akumulasi, dan perpaduan antara beraneka ragam norma nilai. Hal ini sejalan dengan pendapat Kluckhohn, bahwa: "Kebudayaan terdiri dari semua kelang-sungan proses belajar" [5].

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah kemampuan berkomunikasi secara tatap muka antara pegawai satu dengan yang lainnya [6]. Komunikasi interpersonal juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan komunikasi interpersonal yang baik dapat menerima pesan atau intruksi pimpinan dengan tepat dan cepat untuk dilaksanakan, artinya kemampuan pegawai berkomunikasi secara tatap muka dapat memudahkan dalam mewujudkan cita-cita organisasi. Komunikasi interpersonal penting dalam menjalin hubungan kerja sama antar pegawai dalam organisasi dan mempunyai pengaruh dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi memungkinkan untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling berkomunikasi. Hubungan yang hangat, ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa mempertahankan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal sebagai perwujudan sekolah dalam mencapai kualitas tertentu [7]. Persamaan dalam penelitian ini ialah sama-sama meneliti budaya organisasi dan komunikasi interpersonal sedangkan perbedaan dalam penelitian ini, penelitian ini menghasilkan nilai *novelty* berupa pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian terdahulu meneliti perilaku, kreativitas, dan loyalitas masing-masing organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pada uraian di atas beragam, namun demikian bila kinerja masih rendah dengan indikator seperti hasil kerja yang kurang berkualitas, bekerja tidak tepat waktu dengan berbagai alasan, faktor kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam bekerja atau lingkungan kerja yang kurang kondusif,

maka akan sulit untuk mewujudkan keinginan organisasi bila kinerja guru masih rendah. Beda halnya apabila kinerja guru sangat positif ke arah selalu mengalami peningkatan, dengan indikator hasil kerja yang berkualitas, bekerja dengan tepat waktu, memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian dalam bekerja atau lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berdampak baik dan membawa perubahan yang sangat positif, sehingga tujuan dari pada pendidikan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 28 Jakarta. Sehingga bermanfaat bagi guru-guru di SMA N 28 Jakarta dalam mengetahui dan menganalisa sejauh mana Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

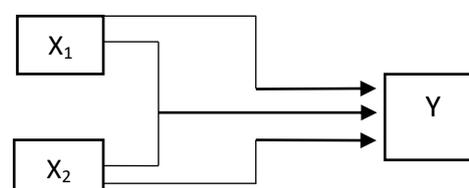
METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey deskriptif. Metode survey merupakan penjelas, yang menekankan pada pencarian hubungan sebab akibat atau klausul antar variabel yang diteliti [8]. Penelitian dengan metode survey ini menggunakan data dan informasi sebagai sumber utamanya yang diperoleh dari guru sebagai sampel penelitian dengan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan *google form* dalam bentuk angket.

Penelitian ini dibatasi sebatas variabel Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Komunikasi Interpersonal dan budaya organisasi. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Desember 2021 sampai

Maret 2022 dengan populasi guru di SMA Negeri Jakarta, dengan populasi terjangkau SMA Negeri 28 Jakarta. Peneliti bekerjasama dengan guru di SMA Negeri 28 Jakarta yang berjumlah 22 orang sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun objek pada penelitian ini adalah objek primer karna data yang diambil berasal dari sumber pertama.

Langkah pertama yang dilakukan adalah merancang instrumen dan validasi instrumen. Instrumen yang telah divalidasi disebarikan kepada responden, kemudian dianalisis. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan uji syarat analisis data yaitu statistik deskriptif, uji normalitas, uji linieritas dan kemudian uji hipotesis. Dimana, analisis data yang digunakan adalah uji analisis jalur. Adapun ketentuan uji analisis jalur adalah sebuah jalur dikatakan signifikan jika koefisien jalurnya $> 0,05$. Untuk memberikan gambaran yang jelas, maka dapat digambarkan konstelasi masalah penelitian dalam desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Komunikasi Interpersonal

Y : Peningkatan Kinerja Guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Hasil Pengukuran

Analisis Deskriptif terdiri dari mean, median, modus, varians dan simpangan baku. Secara deskriptif dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif	Budaya Organisasi	Komunikasi Interpersonal	Kinerja Guru
Maksimum	107	110	80
Minimum	79	78	95
Rata-rata	90,8	92,92	89,20
Median	89	91,7	90
Modus	85	90,5	90
Varians	77,961	78,985	14,198
Simpangan Baku	17,51	107,45	41,28

Sumber : Data Primer yang diolah

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji syarat analisis data yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas regresi dan uji multikolinieritas. Adapun uji linieritas dilakukan dengan uji *chi kuadrat* dengan kriteria jika $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ data berdistribusi normal dan jika $\chi_{hitung}^2 > \chi_{tabel}^2$ data tidak berdistribusi normal. Untuk besarnya χ_{tabel}^2 untuk taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $dk = k - 1 = 7 - 1 = 6$ maka diperoleh nilai $\chi_{tabel}^2 = 12,592$.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	χ_{hitung}^2	χ_{tabel}^2	Kesimpulan Data
Budaya Organisasi (X_1)	4,55	12,592	Normal
Komunikasi Interpersonal (X_2)	5,45	12,592	Normal
Kinerja Guru (Y)	11,713	12,592	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai $\chi_{hitung}^2 < \chi_{tabel}^2$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji linieritas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan garis lurus atau tidak, sehingga dapat dilakukan

peramalan. Pengujian linieritas dilakukan dengan kriteria pengujian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi berpola linier dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi berpola non linier.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Garis yang diuji	F_{hitung}	F_{tabel}	Keterangan
X_1 atas Y	0,596	1,91	Linier
X_2 atas Y	0,094	1,81	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan garis regresi membentuk pola yang linier.

Pengujian berikutnya adalah pengujian multikolinieritas yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara masing-masing variabel bebas. Adapun kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kolinieritas atau multikolinieritas adalah "jika nilai *Tolerance* $\leq 0,1$ atau nilai *VIF* ≥ 10 , terima H_0 atau dikatakan terjadi kolinieritas/multikolinieritas [9]. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, terlihat bahwa *tolerance* $\geq 0,1$ dan nilai *VIF* ≤ 10 sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterang-an
Budaya Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal	0,25	3,93	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan mencari koefisien kolerasi ganda variabel budaya organisasi dan

komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja guru, maka didapatkan nilai r sebesar 0,77 yang digolongkan sebagai korelasi kuat. Untuk koefisien determinasinya diperoleh 60,83%. Artinya, kontribusi variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 60,83% sedangkan 39,17% ditentukan oleh faktor lain. Dari hasil perhitungan uji regresi ganda diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $\hat{Y} = 0,40 + 0,178 X_1 + 0,45 X_2$. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan 1 poin pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebanyak 0,178 dan setiap penambahan 1 poin pada komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja guru sebanyak 0,45. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1984,8 > 3,13$) yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Dari perhitungan uji signifikansi parsial yakni pengaruh X_1 terhadap Y dengan mengendalikan X_2 menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,43 > t_{tabel} = 2,00$ maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Pengaruh X_2 terhadap Y dengan mengendalikan X_1 menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,84 > t_{tabel} = 2,00$ maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja guru.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memberikan dampak dan pengaruh yang berarti untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [10]. Senada dengan hasil tersebut, Ritonga juga menyimpulkan bahwa komunikasi

interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [11].

Guru menempati posisi sentral dan strategis dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung. Dalam proses belajar dan mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik [12].

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan [13]. Kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan [14]. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja sekolah [15]. Oleh sebab itu, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu faktor yang akan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di sekolah. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, namun pasti memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi memiliki beberapa tipe, di antaranya; 1). Budaya konstruktif (*Cons-structive Culture*) merupakan budaya dimana pekerjaan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang. 2). Budaya Pasif-defensif (*Passive-Defensive Culture*) budaya ini memiliki karakteristik yang menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri. 3). Budaya Agresif defensif (*Aggressive-defensive Culture*) merupakan budaya yang

mendorong pekerja mendekati yang tidak menantang keamanan mereka sendiri [16].

Selain budaya organisasi, komunikasi interpersonal juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Pernyataan ini diperkuat bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [16]. Komunikasi interpersonal yang baik tentu akan memudahkan guru untuk saling berkoordinasi satu dengan yang lainnya, saling bertukar pikiran, saran dan pendapat khususnya jika ada suatu aturan atau keputusan baru yang berkaitan dengan kurikulum, administrasi, aturan dan lain sebagainya. Tanpa sosialisasi yang baik tentu saja setiap hal baru yang mungkin datang tidak tersampaikan dengan baik, sehingga berdampak pada kinerja guru.

Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal merupakan dua hal yang saling mendukung dalam kehidupan manusia untuk menjadikan individu menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap orang dalam organisasi memiliki kemampuan untuk menciptakan atau mengikuti budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang diterapkan dalam organisasi yang diikutinya. Kinerja setiap anggota organisasi akan semakin baik, jika memiliki budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang baik juga. Untuk meningkatkan kinerja guru yang signifikan, maka guru diharapkan berada dalam organisasi dengan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang baik juga.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Di masa yang akan datang, diharapkan ada beberapa penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan dan

mengembangkan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, sehingga tercipta kinerja guru yang jauh lebih baik lagi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 28 Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru secara positif dan signifikan. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru. 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja guru.

Maka dapat disimpulkan bahwa guru dengan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Hal tersebut dikarenakan juga adanya rasa senang di antara sesama anggota organisasi, rasa saling memiliki dan semangat untuk bekerja sama menjadikan budaya organisasi menjadi semakin positif, sehingga berdampak baik juga pada komunikasi interpersonal antar sesama anggota organisasi. Dengan kata lain, Semakin kuat budaya organisasi disekolah tersebut, dan semakin baiknya jalinan komunikasi interpersonal dilingkungan sekolah maka semakin baik juga kinerja guru yang didapatkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah, Para Wakil Kepala Sekolah dan para Guru di SMAN 28 Jakarta yang telah memberi kesempatan kepada Peneliti dalam mendapatkan data-data sebagai sumber analisis, sehingga Peneliti dapat menyimpulkan hasil dari pada penelitian secara akurat sesuai perolehan data di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Undang-undang SISDIKNAS, “[1] Undang-undang SISDIKNAS (UU RI No. 20 Tahun 2003),” *Sinar Grafik*, Jakarta, 2009.
- [2] A. Sabri. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 1999.
- [3] N. Usman. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2011.
- [4] S. Kanta, Murniati, dan Bahrin. “Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kota Banda Aceh”. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, vol. 5, no. 1, pp. 55 -65, 2017.
- [5] A. Nata. *Ilmu Pendidikan Islam dengan Pendekatan Multidisipliner: Normatif Perenialis, Teknologi, Informasi, Kebudayaan, Politik, Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- [6] J. P. A. U. Dini. “Efektivitas Pembelajaran Online Pendidik PAUD di Tengah Pandemi COVID-19”. *J. Obs. J. Pendidik. Anak Usia Dini*, vol. 5, no. 1, pp. 686–697, 2021.
- [7] Suharyanto dan Tony. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Beberapa SMA N Di Kabupaten Gresik”. *Jurnal Ilmiah Pro Patria*, vol. 14, no. 1, pp. 113–127, 2019.
- [8] B. Muslih. “Urgensi Komunikasi dalam Menumbungkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19”. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, vol. 5, no. 1, pp. 57–65, 2020.
- [9] U. S. Supardi. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian, Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication, 2014.
- [10] T. Hidayat, dkk. “Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan”. *J. Manaj. Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 189–206, 2020.
- [11] B. Ritonga. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model”. *Ed. J. Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sos.*, vol. 6, no. 2, pp. 246–256, 2020.
- [12] T. E. Ardiana. “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”. *J. Akutansi dan Pajak*, vol. 17, no. 2, 2017.
- [13] Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- [14] A. Alhusani, dkk. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”. *J. Disiplin Tambusai*, vol. 4, no. 3, pp. 2166–2172, 2020.
- [15] S. Ratnasari, dkk. “BAGAIMANA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU?”. *BENING*, vol. 7, no. 1, pp. 119–125, 2020.
- [16] R. Diana, dkk. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru”. *J. Pendidikan Tambusai*, vol. 4, no. 3, pp. 1828–1835, 2020.