

---

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Sekecamatan Cengal Kabupaten Ogan Komering Ilir

Muhammad Sofwan<sup>1</sup>, Alhadi Yan Putra<sup>2</sup>, Rohana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Megister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

E-mail: [muhamadsofwan775@gmail.com](mailto:muhamadsofwan775@gmail.com)<sup>1</sup>, [alhadian.putra@univpgri-palembang.ac.id](mailto:alhadian.putra@univpgri-palembang.ac.id)<sup>2</sup>  
[rohana@univpgri-palembang.ac.id](mailto:rohana@univpgri-palembang.ac.id)<sup>3</sup>

---

### Article History:

Received: 20 Februari 2025

Revised: 19 Maret 2025

Accepted: 22 Maret 2025

**Keywords:** *Principal Leadership, Organizational Communication Climate, Teacher Performance*

**Abstract:** *This study was conducted to describe and analyze the influence of principal leadership on Teacher Performance, the influence of Organizational Communication Climate on Teacher Performance, the influence of Principal Leadership and Organizational Communication Climate together on Teacher Performance in State Senior High Schools throughout Cengal District. Data were obtained using questionnaires, documentation and observation methods which were then analyzed using simple linear regression analysis techniques and multiple linear regression. The results of the study concluded that 1) there is an influence of principal leadership on teacher performance in State Senior High Schools throughout Cengal District. The contribution of the principal leadership variable to teacher performance based on the R value is 67.8%, while the influence given by the principal leadership variable to teacher performance is 46.0%, 2) there is an influence of organizational communication climate on teacher performance in State Senior High Schools throughout Cengal District. The contribution of organizational communication climate variables to teacher performance based on the R value is 68.2%, while the influence given by the organizational communication climate variable to teacher performance is 46.5%, and 3) there is an influence of principal leadership and organizational communication climate together on teacher performance in State Senior High Schools in Cengal District. The amount of contribution of the principal leadership and organizational communication climate variables to teacher performance based on the R value is 73.3%, while the influence given by the principal leadership and organizational communication climate variables to teacher performance is 53.7%.*

---

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan pencapaian prestasi peserta didik pada aspek akademik maupun non akademik sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran karena guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam kelas maupun di lingkungan sekolah, maka kinerja guru memiliki posisi penting dan strategis bagi keberhasilan peserta didik dan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Hasil kerja guru terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja tinggi, profesional dan disiplin dalam proses pembelajaran.

Guru sebagai kunci utama harus benar-benar memahami tugas dan kewajibannya serta menjalankannya dengan baik dalam proses pendidikan di sekolah. Tugas utama guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru dapat berkinerja dengan baik apabila mendapat dukungan yang positif dari lingkungan sekolah dan juga dari pribadi guru sendiri. Guru dalam mengaktualisasikan/mengembangkan berbagai kompetensi di atas tidak terlepas dalam organisasi sekolah.

Kehadiran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan karyawan sekolah. Begitu pentingnya peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepala Sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Pada saat menjadi guru tugas pokoknya adalah mengajar dan membimbing siswa untuk mempelajari mata pelajaran tertentu sedangkan Kepala Sekolah tugas pokoknya adalah “memimpin” dan “mengelola” guru beserta stafnya untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Iklm organisasi sekolah ditentukan oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Iklim sekolah merupakan persepsi guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah baik fisik maupun non fisik. Perasaan tersebut berkaitan dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan pembelajaran, bimbingan, keteraturan, dan keamanan yang dirasakan oleh personil sekolah. Iklim organisasi sekolah akan lebih terlihat pada perilaku staff, guru, kepala sekolah, siswa, dan personil sekolah lainnya (Lukman Hakim, Bukman Lian, Alhadi Yan Putra, 2021:528). Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan Fadly Pangumpia tahun 2013 (Pangumpia, 2013) tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado menyimpulkan bahwa Terdapat hubungan yang fungsional dan linear yang berarti diantara kedua variabel tersebut yaitu iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu Perusahaan perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi. Dari hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh iklim komunikasi organisasi memiliki dampak yang sangat besar bagi kinerja atau produktivitas pegawai.

Komunikasi organisasional adalah suatu proses kolektif dan interaktif yang menciptakan dan menterjemahkan pesan-pesan. Aktivitas-aktivitas yang terkoordinasi dengan pertalian hubungan diantara para pelakunya baik didalam maupun di luar organisasi menghasilkan sebuah jaringan kesepahaman. Komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara para guru serta guru dan kepala sekolah diharapkan dapat membantu guru dalam mengembangkan berbagai kompetensi tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Iklim organisasi sebagai wujud dari

---

karakteristik lingkungan organisasi yang dirasakan anggota organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Hal ini disebabkan iklim organisasi berkaitan erat dengan proses penciptaan suasana dan persepsi yang terbentuk oleh guru terhadap suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu guru mencapai tujuan lembaga yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas organisasi pada umumnya. Dengan demikian maka dapat dikatakan kinerja guru pun meningkat

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

Kinerja berasal dari pengertian Performance, yang berarti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil saja, tetapi termasuk bahaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:54). Menurut (Mangkunegara, 2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai pembelajaran, membimbing peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepada nya dengan hasil yang memuaskan sesuai indikator keberhasilan kinerja guru.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Teori kepemimpinan yang berkembang selama ini ingin mengetahui bagaimana terjadinya keefektifan kepemimpinan dalam organisasi. Sehingga berbagai hasil penelitian menemukan teori bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari pribadi pemimpin, prilaku pemimpin, situasi budaya organisasi, hubungan pemimpin dengan yang dipimpin dan hubungan pemimpin dengan tugas-tugasnya. Untuk meningkatkan keefektifan dalam mengelola sekolah, maka beberapa hal penting yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin yaitu kemampuan politis, kemampuan pengajaran, kemampuan interpersonal dan kemampuan teknis (Rasmianto, 2008;17).

Kepala sekolah harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa, dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas dalam meningkatkan kinerja lembaga untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan (Ibrahim Bafadal, 2006)

### **Iklim Komunikasi Organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi tentang kualitas lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Model-model pemahaman yang dikembangkan oleh para peneliti, seperti Litwin-Stringer, Forehand, dan Campbell memberikan gambaran bahwa pada dasarnya iklim organisasi adalah kualitas manusiawi dari lingkungan kerja sehari-hari, khususnya interaksi dan sikap yang berlangsung di antara atasan dengan bawahan. Kualitas interaksi dan sikap tersebut tidak dapat

.....

dipisahkan dari komunikasi, karena segala sesuatu yang dilakukan oleh pimpinan organisasi diterima karyawan sebagai komunikasi mengandung muatan makna yang ditafsirkan berdasarkan pengalaman kerjanya. Dengan demikian, kita juga dapat menyatakan bahwa komunikasi tidak hanya merupakan pangkal tetapi juga inti dari konsep iklim organisasi. (Harjana, 2013:179-180).

Argumentasi tentang kedudukan komunikasi sebagai inti dalam konsep iklim organisasi, secara jelas dikemukakan oleh Marshall Scott Poole dalam (Harjana, 2013) yang antara lain berbunyi sebagai berikut: “ada dua alasan tentang keniscayaan dari komunikasi sebagai inti dari iklim organisasi. Pertama, komunikasi itu sendiri merupakan praktek atau kegiatan-kegiatan yang asasi dalam kehidupan organisasi. Kedua, praktek organisasi selain mempunyai tujuan juga mengandung nilai sosial karena dimaknai oleh karyawan di dalam hubungan kerja”.

Timpe (Izzudin & Suharmanto, 2013) organisasi merupakan "serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Syaiful Sagala (Izzudin & Suharmanto, 2013) iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi sekolah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah. Walaupun sulit untuk memberikan definisi yang ringkas mengenai iklim sekolah, kebanyakan peneliti.

Pace dan Faules membahas mengenai iklim komunikasi organisasi yang mendefinisikan bahwa iklim komunikasi sebagai “gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut” (Nurhakim, 2021). Iklim komunikasi, sebaliknya merupakan kesatuan yang kompleks dari persepsi-persepsi para anggota organisasi akan peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Karena sifatnya yang terjadi dalam jangka panjang, iklim komunikasi sebuah organisasi sering kali disalah artikan, oleh orang yang baru pertama kali, melakukan kontak dengan suatu organisasi bisa saja mendapatkan kesan yang kurang akurat tentang iklim komunikasi di dalam organisasi tersebut, hanya karena interaksi interpersonal yang tidak normal di dalam organisasi tersebut. Persepsi atas organisasi dalam satu rentang waktu tertentu akan memberikan gambaran yang jelas tentang iklim komunikasi yang ada di dalam sebuah organisasi dalam rentang waktu yang lebih lama. Iklim komunikasi merupakan suatu kiasan dalam bentuk ucapan yang di dalamnya mengandung suatu istilah yang jelas, untuk diteraokan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan.

Jadi Iklim komunikasi organisasi dalam penelitian ini adalah suasana komunikasi di dalam lingkungan sekolah yang dibangun secara bersama-sama sehingga interaksi berlangsung dengan baik, harmonis dan lancar serta dapat meningkatkan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian kuantitatif karena data yang akan diolah merupakan data hasil angket yang menjadi fokus dari penelitian menggunakan prosedur statistik untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat (Wiratna Sujarweni, 2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

---

Tabel Jumlah Guru SMA Negeri se Kecamatan Cengal

No	Sekolah	Status Kepengawain Guru			Jumlah Total
		PNS	PPPK	Honor	
1.	SMA Negeri 1 Cengal	4	14	8	26
2.	SMA Negeri 27 OKI	2	7	7	16
Jumlah		6	21	15	42

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

#### 1. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel Hasil uji linieritas data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	239.102	14	17.079	3.647	.002
		Linearity	168.242	1	168.242	35.929	.000
		Deviation from Linearity	70.860	13	5.451	1.164	.355
	Within Groups		126.431	27	4.683		
	Total		365.533	41			

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y). Hal ini didasari dari nilai linearity sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0.05, dan deviation from linearity yang diperoleh sebesar  $0.355 > 0.05$ . dengan demikian hubungan kedua variabel tersebut linier.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk mengetahui variable endogen dalam penelitian yang mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil dari uji normalitas pada variabel angket kepemimpinan kepala sekolah (X1), Iklim Komunikasi organisasi (X2), dan kinerja guru (Y) pada tabel dibawah ini.

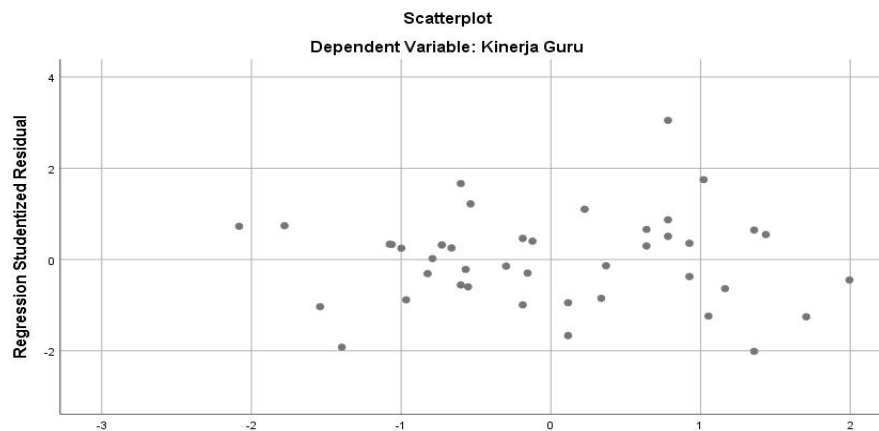
Tabel Hasil uji normalitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19362056
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.074
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi uji normalitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru yakni 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data kedua variabel tersebut normal.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji prasyarat untuk menentukan uji yang tepat dalam membuktikan penerimaan atau penolakan hipotesis. Hasil dari uji yang dilakukan dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar Hasil uji heteroskedastisitas model Scatterplot

Pada gambar di atas menjelaskan bahwa sebaran bulatan kecil telah menyebar pada berbagai sisi diagram. Sebaran data tersebut merupakan suatu capaian yang baik, karena mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian karena data menyebar di tiap sisinya dan tidak membuat pola tertentu.

### 4. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk melihat model regresi yang disusun memiliki korelasi antar variabel bebasnya, karena apabila terdapat gejala multikolinieritas maka persamaan regresi yang diperoleh tidak dapat memprediksi nilai variabel dependen secara tepat. Hasil dari pengujian multikolinieritas terkait dengan data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel hasil uji Multikolinieritas tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim

Komunikasi organisasi dan terhadap kinerja guru

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.438	9.565		1.614	.115		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.376	.153	.388	2.464	.018	.478	2.092
	Iklm Komunikasi Organisasi	.424	.166	.402	2.550	.015	.478	2.092

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagaimana terlihat pada tabel di atas, maka dinyatakan data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis yang diperoleh yaitu nilai tolerance sebesar  $0.478 > 0.10$  sebagai syarat tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Begitu juga dilihat dari pengujian lainnya, yaitu pada nilai VIF diperoleh sebesar  $2.092 < 10.0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Pelaksanaan proses pembelajaran di kelas dipengaruhi oleh kinerja guru, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula proses pembelajaran yang dilakukannya. Kinerja guru dipengaruhi oleh kehadiran seorang pemimpin satuan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama di satuan pendidikan sangat berkontribusi terhadap penyelenggaraan pendidikan termasuk mempengaruhi kinerja guru maka kepala sekolah harus memiliki karakter kepemimpinan yang mampu mendorong, mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menegaskan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan memperlihatkan perbandingan nilai t-hitung yang diperoleh melalui analisis data lebih besar dari nilai t-tabel. Ini berarti bahwa pada hakekatnya kehadiran kepala sekolah dengan kepemimpinannya yang dapat diterima oleh warga sekolah dan mendorong kinerja guru mampu memberikan dampak bagi kemajuan pendidikan di sekolah tersebut.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru hasil penelitian yang dilakukan peneliti senada dengan teori kontigensi yang menggabungkan antara personalitas pemimpin dan kompleksitas situasi. Teori ini menyebutkan bahwa efektivitas seorang pemimpin dipengaruhi oleh gaya interaksi yang dipakai antara pemimpin dan bawahannya dan seberapa besar pengaruh situasi yang terjadi pada kendali atau perintah oleh sipemimpin itu sendiri. Teori ini juga memiliki paham bahwa pemimpin memiliki peran terhadap efektivitas anggotanya tergantung dari sesuai tidaknya pemilihan gaya kepemimpinannya pada kesesuaian situasi pada saat itu. Outputnya kepemimpinan bisa jadi efektif pada satu situasi dan organisasi tetapi tidak pada situasi dan organisasi yang lainnya (Sriwidharmanely et al., 2021).

### Pengaruh Iklm komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru

Argumentasi tentang kedudukan komunikasi sebagai inti dalam konsep iklim organisasi, secara jelas dikemukakan oleh Marshall Scott Poole (Andre A. Harjana, 2007:180) antara lain berbunyi sebagai berikut ada dua alasan tentang keniscayaan dari komunikasi sebagai inti dari iklim organisasi. Pertama, komunikasi itu sendiri merupakan praktek atau kegiatan-kegiatan yang asasi dalam kehidupan organisasi. Kedua, praktek organisasi selain mempunyai tujuan juga mengandung nilai sosial karena dimaknai oleh karyawan di dalam hubungan kerja.

Komunikasi efektif dapat tercapai bila penerima pesan merasa tidak terancam, komunikasi tersebut dianggap tidak memojokkan, tidak mencemaskan, memprihatinkan, atau membahayakan. Dalam komunikasi efektif, penerima pesan merasa mendapat 'dukungan yang memberikan ketenangan, sehingga ia menganggap komunikasi tersebut sebagai komunikasi suportif (supportive communication). (Andre A. Harjana (2007:197).

Iklim komunikasi organisasi dapat diciptakan dalam lingkungan satuan pendidikan karena iklim komunikasi organisasi merupakan cerminan atau wujud dari suatu interaksi seluruh komponen yang ada di satuan pendidikan. Iklim komunikasi organisasi dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah sekolah maka iklim komunikasi yang terbangun selalu memberikan nuansa pendidikan pada siapapun yang ada di sekolah sehingga iklim komunikasi organisasi harus tetap terjaga, harmonis dan nyaman. Iklim komunikasi organisasi yang terjadi di sekolah dapat memotivasi kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha dan peserta didik untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing.

Mencermati pendapat di atas berarti bahwa iklim komunikasi organisasi yang tercipta dalam lingkungan satuan pendidikan dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya karena situasi lingkungan membuat guru untuk mengambil keputusan untuk mengerjakan tugas secara efektif, membangu peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, menyusun rancangan pembelajaran yang membuat siswa kreatif, berpikir kritis dan mendorong guru untuk selalu berinovasi menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Hubungan antara iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi dengan kontribusi iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori cukup, ini berarti bahwa kinerja guru akan meningkat dengan sendirinya bila iklim komunikasi organisasi yang tercipta di sekolah mampu memberikan rasa aman, nyaman bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan pendapat Goldhaber (1986) yang mengatakan interaksi antara anggota organisasi, baik antara atasan dan bawahan serta sesama bawahan dalam organisasi formal dapat menciptakan suatu situasi keakraban atau sebaliknya. Situasi adanya kedekatan hubungan-hubungan tersebut sesungguhnya merupakan iklim komunikasi yang ada dalam iklim organisasi yang akan mempengaruhi setiap tingkah laku anggota organisasi

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan peneliti yang menyimpulkan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi secara bersama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri se kecamatan Cengal. Hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 73.3 % (R) termasuk dalam kategori hubungan yang kuat sedangkan kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi

---



organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru yaitu sebesar 53.7 % (R Square) termasuk dalam kontribusi pengaruh yang sedang.

Iklim komunikasi organisasi yang dikonstruksi di sekolah melibatkan cara informasi yang disampaikan dan diterima guru harus transparan, jujur, kolaborasi dan kerjasama antar kepala sekolah dengan guru yang dapat memotivasi guru, dan kualitas pengajaran yang berdampak pada kualitas pendidikan termasuk keterbukaan dalam umpan balik atas kondisi lingkungan di mana guru bisa memberikan masukan kepada pimpinan sekolah tanpa rasa takut, serta menerima umpan balik yang konstruktif dari kepala sekolah, dapat mendorong guru untuk terus berkembang dan meningkatnya kinerja guru.

Keberhasilan kinerja guru sangat bergantung pada sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi yang terbangun di dalam organisasi sekolah. Keduanya berfungsi sebagai pondasi untuk menciptakan lingkungan yang memungkinkan guru untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang (Siemze Joen, dkk 2022:2).

Senada dengan pendapat Keizia Jeina Polii, Desie M.D. Warouw dan Edmon Royan Kalesaran (2019: 5-6) mengatakan pada dasarnya komunikasi di dalam organisasi, terbagi kepada tiga bentuk yakni 1) komunikasi vertikal. Komunikasi yang terjadi dari atas kebawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik. 2) komunikasi horizontal merupakan komunikasi dalam organisasi secara mendatar, yang berlangsung diantara sesama pegawai dan sebagainya. 3) komunikasi diagonal merupakan komunikasi dalam organisasi yang bersifat komunikasi silang. Oleh karena itu, faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi memiliki dampak dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru walaupun ada beberapa hal-hal lain yang mempengaruhinya namun kedua faktor tersebut memberikan kontribusi positif bagi kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis data penelitian yang dilakukan peneliti.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal. Adapun kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan nilai R sebesar 67.8 %, sedangkan pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 46.0 %,
  2. Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri se kecamatan Cengal. Adapun kontribusi variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru berdasarkan nilai R sebesar 68.2 %, sedangkan pengaruh yang diberikan oleh variabel iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sebesar 46.5 %.
  3. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi secara bersama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri se kecamatan Cengal. Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru berdasarkan nilai R sebesar 73.3 %, sedangkan pengaruh yang
- .....

diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja guru sebesar 53.7%. Berisi deskripsi tentang kesimpulan hasil penelitian dalam bentuk refleksi teoritis dan rekomendasi. Dalam bagian ini juga dimasukkan saran kepada yang diteliti atau peneliti selanjutnya (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

## DAFTAR REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31
- André A. Harjana. 2007. Iklim Komunikasi Keorganisasian. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* Volume 4, Nomor 2, Desember 2007
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cpta.
- Dwi Suzanna, Rizky Fauzana, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Bab Ii Landasan Teori Kepala Sekolah. *Teori Kepala Sekolah*, 13–48.
- Fitrah, Muh. (2017). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>
- Furkan, N. (2004). *Kinerja Guru*. Penerbit Mahani Persada Mataram.
- Gatot Krisdiyanto, I. (2019). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 2 Taman. *Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1, 205–223.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldhaber, G. M. (1986). *Organizational Communication*. Erlangga.
- Harjana, A. A. (2013). Iklim Komunikasi Keorganisasian. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 4(2), 167–177. <https://doi.org/10.24002/jik.v4i2.226>
- Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Husaini Usman. (2019). *Kepemimpinan Efektif : Teori, Kepemimpinan dan Praktik*. PT. Bumi Aksara.
- Ikhsandi, M. R. H., & Ramadan, Z. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/971>
- Iwan Nugroho, 2013. *Mengembangkan Etika Kepemimpinan Fenomena pada Jabatan Publik* Jakarta: Widayagama.
- Keizia Jeina Polii, Desie M.D. Warouw, Edmon Royan Kalesaran. 2019. Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Pers Mahasiswa “Acta Diurna” Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado. *Jurnal Ilmu Komunikasi “ACTA DIURNA KOMUNIKAS*. Volume 1 Nomor 3 (2019).
- Khasanah, F. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Ss Yogyakarta (Studi Pada Ss Cabang Samirone .... *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 538. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5054%0Ahttps://journal.stud>

- ent.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/viewFile/5054/4720
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th (Edisi Indo)*. PT. Andi Offset.
- Lukman Hakim, Bukman Lian, Alhadi Yan Putra, 2021. Dampak Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Komitmen Guru. *Jurnal Educatio* Volume 7, No. 2, 2021, pp. 527-534 DOI: 10.31949/educatio.v7i2.1122 P-ISSN 2459-9522 E-ISSN 2548-6756
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Mujahidah, N., & Wulansari, N. (2021). Kepemimpinan Kontigensi Dan Implementasinya Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi*, 4(2), 190. <https://doi.org/10.32529/al-ilm.v4i2.1166>
- Muchlas Samani. (2009). *Manajemen Sekolah Panduan Praktis Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Hal. 115
- Mohamad Muspawi, Mika, Mayshel Adinda Viola, Karmila. 2023. Iklim Komunikasi Organisasi. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* Volume 11 Nomor 2 Edisi Oktober 2023 <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary> Email: [visionary@undikma.ac.id](mailto:visionary@undikma.ac.id)
- Nanang Martono. (2015). *metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Nurhakim, T. F. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional. *Komversal*, 3(2), 120–144. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i2.1012>
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Journal “Acta Diurna,”* II(2), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>
- Priyono. (2016). *NMetode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Sondang P. Siagian. (2009). *Tipe-tipe Kepemimpinan*. Gramedia Pustaka.
- Sriwidharmanely, S., Usman, D., & Devega, L. (2021). Pengaruh Konflik Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Dan Pembiayaan Di Kota Bengkulu). *Jurnal Fairness*, 3(2), 159–180. <https://doi.org/10.33369/fairness.v3i2.15283>
- Syafrida, 2015 . *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. *Jurnal Manajer Pendidikan*, Volume 9, Nomor 5, November 2015
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Suherni, E. S., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Teori Kepemimpinan Genetik, Sosial dan Ekologis Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 05(04), 15652–15660. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2675>
- Siemze Joen, Purnamawati, Amiruddin. 2022. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru* Tim Penerbit: Magama (Anggota IKAPI)
-

- Tulus Winarsunu. (2006). Stastistika dalam Penelitian Psikologi. Univertitas muhammadiyah Malang.
- Umar Sidiq, Khoirussalim, 2021. Kepemimpinan Pendidikan Penerbit : CV. Nata Karya.
- Valen & Satria, T. G. (2021). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu, 5(4), 2199–2208.
- Wahyuni, E. S. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAINEGERI SIPIL (Studi pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Panti Sosial Se-Pulau Lombok). Jmm Unram - Master of Management Journal, 5(4), 1–19. <https://doi.org/10.29303/jmm.v5i4.4>
- Wardatul Aslamiah. (2020). Pengaruh Iklim Komukiasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 4 Kabupaten Bekasi. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wiratna Sujarweni. (2014). Metodologi Penelitian. Pustaka Baru Press.
- Widya Caterin, Nia Budiana, Sri Aju Indrowaty, (2019). Etika Profesi Pendidikan Generasi Milenial 4.0, Malang : UB Press.
- Yuki, G. (2018). Leadership in Organization.
- Yulia Rachmawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang Vol. 01 No. 01, Juni 2013
-