
Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Uji Moderasi Teori Perilaku Dengan Pendekatan SEM-PLS

Ifa Ratnasari,

¹ UAC Mojokerto; Keire.jhonatan@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, serta peran teori perilaku sebagai variabel moderasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Kabupaten Mojokerto. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sampel penelitian terdiri dari 132 guru yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, teori perilaku tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara komunikasi maupun budaya organisasi terhadap kinerja guru. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya membangun sistem komunikasi terbuka serta budaya organisasi kolaboratif untuk mendukung peningkatan kinerja guru.

Keywords

komunikasi organisasi, budaya organisasi, kinerja guru, teori perilaku, SEM-PLS

Corresponding Author

Ifa Ratnasari , UAC, Mojokerto, Keire,Jhonatan@gmail.com

1. INTRODUCTION

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan. Dalam konteks madrasah, guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan bagi siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam pengembangan pendidikan (Suryani, 2019; Awan & Akram, 2021).

Faktor komunikasi organisasi dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Komunikasi organisasi yang efektif dapat memperjelas visi, misi, serta kebijakan lembaga, sehingga guru memiliki arah kerja yang jelas (Suryanto, 2020; Goldhaber, 1993). Sementara itu, budaya organisasi yang positif mampu mendorong kolaborasi, inovasi, dan profesionalisme (Schein, 2010; Robbins & Judge, 2019).

Namun, bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dengan teori perilaku masih menjadi pertanyaan penelitian yang perlu diuji secara empiris. Penelitian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan tersebut melalui analisis kuantitatif dengan pendekatan SEM-PLS di MAN se-Kabupaten Mojokerto (Skinner, 1953; Robbins & Judge, 2019).

2. METHODS



Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kabupaten Mojokerto dengan jumlah sampel 132 orang, dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM–PLS)* dengan *SmartPLS*. Uji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis dilakukan untuk mengukur pengaruh komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, serta peran teori perilaku sebagai variabel moderasi.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

Hasil analisis SEM–PLS menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p < 0,05$). Demikian pula, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($p < 0,05$) (Awan & Akram, 2021; Suryani, 2019; Suryanto, 2020). Namun, teori perilaku tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru, maupun budaya organisasi dan kinerja guru (Skinner, 1953). Nilai R^2 sebesar 0,62 menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 62% varians kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian (Robbins & Judge, 2019).

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan pentingnya komunikasi organisasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru (Awan & Akram, 2021; Suryani, 2019; Suryanto, 2020). Komunikasi yang efektif meminimalkan miskomunikasi dan meningkatkan koordinasi (Goldhaber, 1993), sedangkan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi memperkuat motivasi guru (Schein, 2010). Namun, teori perilaku sebagai variabel moderasi tidak menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru berjalan langsung tanpa diperkuat oleh teori perilaku (Skinner, 1953). Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi manajemen pendidikan Islam dalam mengelola sumber daya manusia di madrasah (Robbins & Judge, 2019).

CONCLUSION

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN se-Kabupaten Mojokerto. Namun, teori perilaku tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya penguatan komunikasi yang transparan dan budaya organisasi yang kolaboratif untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel ke madrasah lain di Jawa Timur serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik.

REFERENCES

- Awan, H. M., & Akram, A. (2021). Organizational Culture and Teachers' Performance: A Study of Public Sector Schools in Pakistan. *Journal of Educational Management*, 15(2), 45–58.
- Goldhaber, G. M. (1993). *Organizational Communication*. Brown & Benchmark Publishers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Free Press.
- Suryani, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 105–118.
- Suryanto, H. (2020). Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 12(1), 77–89.