

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI 6 TASIKMALAYAInce Alfin Fahrul Fauzi ¹, Arga Sutrisna ², Arif ³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

incealfinf@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , arif@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational communication and work environment on the performance of teachers of SMP Negeri 6 Tasikmalaya. The research method used to determine the research of the effect of organizational communication and work environment on the performance of teachers of SMP Negeri 6 Tasikmalaya is a quantitative method, descriptive approach and survey. The sample in this study were all teachers of SMP Negeri 6 Tasikmalaya totaling 42 people. The data used is primary data. The analysis tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results of the study showed that the organizational communication obtained by teachers of SMP Negeri 6 Tasikmalaya has very good criteria. The Work Environment of Teachers of SMP Negeri 6 Tasikmalaya has good assessment criteria, Teacher Performance of Teachers of SMP Negeri 6 Tasikmalaya has very good criteria. Together, Organizational Communication and Work Environment have a significant influence on Teacher Performance. Partially, Organizational Communication has a significant influence on Teacher Performance. Partially, Work Environment has a positive and significant influence on Teacher Performance.”

Keywords: Organizational Communication, Work Environment, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui penelitian Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya adalah metode kuantitatif, pendekatan deskriptif dan survey. Sampel dalam penelitian ini seluruh Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya yang berjumlah 42 orang. Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi yang diperoleh pada Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Lingkungan Kerja pada Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya memiliki kriteria penilaian baik, Kinerja Guru pada Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Secara bersama-sama Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Dalam praktiknya, kinerja guru menjadi faktor krusial yang menentukan mutu pendidikan, karena guru memiliki peran strategis dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Guru yang berkinerja baik mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan meningkatkan hasil belajar siswa. Namun, berdasarkan data di SMPN 6 Tasikmalaya dalam tiga tahun terakhir, ditemukan bahwa kinerja guru cenderung fluktuatif, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hal ini tercermin dari penurunan nilai pada aspek-aspek tersebut dan diperkuat oleh hasil observasi serta wawancara, yang menunjukkan adanya kendala seperti tidak lengkapnya RPP, metode mengajar yang kurang variatif, hingga kurangnya program remedial. Kondisi ini turut berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, yang juga menunjukkan ketidakstabilan dan bahkan penurunan nilai pada beberapa mata pelajaran inti. Permasalahan ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah komunikasi organisasi dan lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif antar unsur sekolah serta lingkungan kerja yang mendukung diyakini dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan efektivitas kerja guru. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dan lingkungan yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja guru dan berdampak pada kualitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pedagogik dan profesionalnya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem dan dinamika yang ada di dalam lingkungan kerja. Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar individu dalam sekolah, memperlancar penyampaian informasi, serta meminimalkan kesalahpahaman yang dapat menghambat proses kerja. Demikian pula, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan memberikan rasa aman dan semangat kerja bagi guru, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Melihat pentingnya kedua faktor tersebut, maka sangat relevan untuk meneliti sejauh mana komunikasi organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru, khususnya di SMPN 6 Tasikmalaya yang tengah menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi mutu pembelajaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual di lapangan dan menjadi dasar bagi pihak manajemen sekolah dalam menyusun strategi peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, mutu pendidikan di sekolah dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan, sejalan dengan tuntutan kualitas pendidikan nasional. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 6 Tasikmalaya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

1. Tinjauan Pustaka

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Hasibuan (2021: 14) adalah : “Proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain”

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2021: 3) “Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi, adanya saran dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif”

Kinerja Guru

“Kinerja guru merupakan prestasi yang diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya” (Mulyasa, 2020: 49).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di SMP Negeri 6 Tasikmalaya, yang berlokasi di jl. Cilembang No.114, Cilembang, Kec. Cihideung, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46123.

Populasi dan Sampel

Populasi

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMPN 6 Tasikmalaya. Yang seluruh gurunya berjumlah 42 orang. Yang terdiri dari 23 guru perempuan dan 19 guru laki-laki.

Sampel

“Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi guru yang ada di SMPN 6 Tasikmalaya yang jumlah populasi adalah 42 orang guru, yang mana semua populasi dijadikan sampel, Pengambilan sampel penelitian haruslah dapat mewakili populasi atau dengan kata lain sampel tersebut representative.

Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

(X1)

		R hitung X1	R Tabel	Keterangan
X1.1	Pearson Correlation	,711**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.2	Pearson Correlation	,733**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.3	Pearson Correlation	,767**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.4	Pearson Correlation	,850**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.5	Pearson Correlation	,713**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.6	Pearson Correlation	,783**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.7	Pearson Correlation	,902**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.8	Pearson Correlation	,879**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1.9	Pearson Correlation	,795**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008		
	N	42		
X1.10	Pearson Correlation	,724**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X1	Pearson Correlation	1	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	42		

R hitung > R tabel = 0,3044

(X2)

		R hitung X2	R Tabel	Keterangan
X2.1	Pearson Correlation	,566**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.2	Pearson Correlation	,671**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.3	Pearson Correlation	,630**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.4	Pearson Correlation	,696**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.5	Pearson Correlation	,571**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.6	Pearson Correlation	,599**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.7	Pearson Correlation	,554**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.8	Pearson Correlation	,571**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.9	Pearson Correlation	,414**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,006		
	N	42		
X2.10	Pearson Correlation	,502	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,005		
	N	42		
X2.11	Pearson Correlation	,535**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.12	Pearson Correlation	,533**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.13	Pearson Correlation	,538**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2.14	Pearson Correlation	,535**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
X2	Pearson Correlation	1	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	42		

R hitung > R tabel = 0,3044

(Y)

		R hitung Y	R Tabel	Keterangan
Y1	Pearson Correlation	,849**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Y2	Pearson Correlation	,795**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Y3	Pearson Correlation	,803**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Y4	Pearson Correlation	,735**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Y5	Pearson Correlation	,735**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Y6	Pearson Correlation	,863**	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000		
	N	42		
Y	Pearson Correlation	1	0,3043	Valid
	Sig. (2-tailed)			
	N	42		

R hitung > R tabel = 0,3044

1. Dari uji validitas mengenai Komunikasi Kerja (X_1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3044 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validasi Komunikasi Kerja terpenuhi (Valid).
2. Dari uji validitas mengenai Lingkungan Kerja (X_2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3044 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validasi Lingkungan Kerja terpenuhi (Valid).
3. Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3044 dengan hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validasi Kinerja Guru terpenuhi (Valid).

Uji Realibilitas (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	14

Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	6

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154). Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60617080
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,050
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

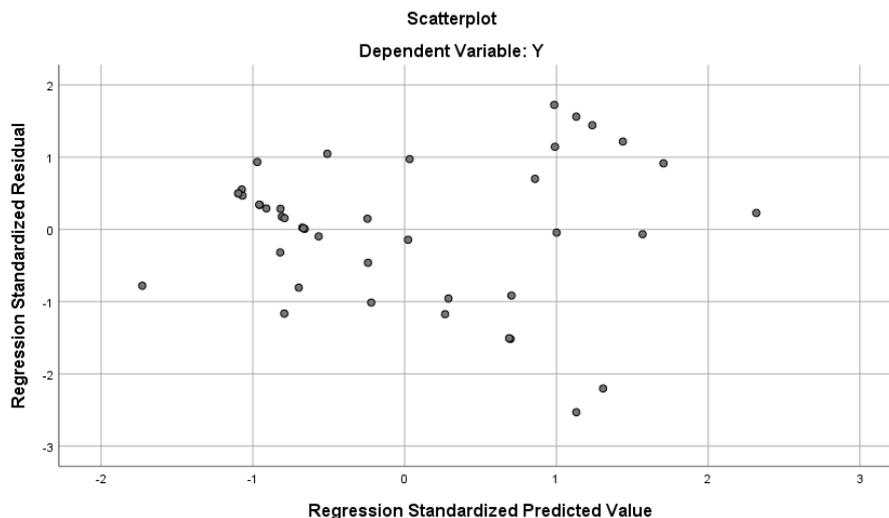
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi memiliki distribusi normal atau tidak. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data (Ghozali, 2016: 122). Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh nilai asmply sig sebesar $0,063 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,595	1,681
	X2	,595	1,681

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut (Ghozali, 2018). Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja ($0,595 > 0,10$) dan Lingkungan Kerja ($0,595 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Komunikasi Kerja ($1,681 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($1,681 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut (Ghozali, 2018: 160). Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah anggota 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Selanjutnya melalui uji glejser dengan nilai probabilitas komunikasi kerja sebesar $0,114 > 0,05$ dan lingkungan kerja sebesar $0,275 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,755 ^a	,570	,548	2,67216	,570	25,875	2	39	,000	1,938

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Uji Autokorelasi merupakan pengujian apakah variabel independen terdapat hubungan ganda atau tidak melalui perbandingan nilai $DW < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi, jika $DW > 2$ maka terjadi autokorelasi (Priyatno 2019: 8). Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar $1,938 < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi .

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan output SPSS 26 *new version*, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut (Lampiran 9 Halaman 138):

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,685	2,705
	X1	,273	,092
	X2	,272	,086

$$Y = 0,685 + 0,273 X_1 + 0,272 X_2 + e$$

Interprestasi:

1. Konstanta sebesar 0,685 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Guru sebesar 0,685.
2. Koefisien regresi Komunikasi Kerja (X_1) sebesar 0,273 artinya setiap kenaikan 1 satuan Komunikasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,273 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Komunikasi Kerja akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,273 satuan. Dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,272 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 0,272 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,272 satuan. Dengan asumsi Komunikasi Kerja tetap.

Koefisien Korelasi

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,755. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai positif artinya meningkatkan Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja Guru dan sebaliknya, penurunan Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Guru.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,755 ^a	,570	,548	2,67216	,570	25,875	2	39	,000	1,938

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komunikasi Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,429 yang menunjukkan terdapat hubungan rendahantara Komunikasi Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Komunikasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,452 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai

positif kuat yang mengandung arti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja melekat akan meningkatkan Kinerja Guru

Koefisien Determinasi

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,570 atau 57,0%. Artinya besarnya pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 57,0% terhadap Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 43% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Besar pengaruh parsial Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah sebesar 18,4% [$Kd = (0,429)^2 \times 100\%$] (Lampiran 12 Halaman 141) dan besar pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah sebesar 20,4% [$Kd = (0,452)^2 \times 100\%$]

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,520	2	184,760	25,875	,000 ^b
	Residual	278,477	39	7,140		
	Total	647,997	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $25,875 > 3.232$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara nyata Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Guru.

Uji t

Model		t	Sig.	Zero-order	Correlations Partial	Part
1	(Constant)	,253	,802			
	X1	2,970	,005	,678	,429	,312
	X2	3,163	,003	,688	,452	,332

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Komunikasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Komunikasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,005 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2,970 > 1,684$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,003 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $3,163 > 1,684$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja di SMP Negeri 6 Tasikmalaya berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan kondisi kerja yang positif,

terbuka, dan produktif. Komunikasi kerja yang efektif terlihat dari kemampuan guru dalam menyampaikan informasi secara jelas, memahami instruksi pimpinan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Ini menjadi fondasi penting dalam mendukung suasana kerja yang profesional dan kolaboratif. Meskipun ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan, seperti respons terhadap kendala yang muncul di lapangan, secara umum komunikasi kerja telah berperan besar dalam menunjang kinerja guru. Begitu pula dengan lingkungan kerja, para guru merasa didukung oleh kondisi fisik dan sosial yang kondusif. Aspek seperti kebersihan, pencahayaan, keamanan, hingga hubungan antar rekan kerja dinilai sudah memenuhi standar kenyamanan. Lingkungan kerja yang nyaman turut mendorong semangat dan fokus guru dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga berdampak positif pada peningkatan produktivitas kerja. Secara simultan, komunikasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya bahwa sinergi antara komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang. Artinya, upaya peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya fokus pada aspek kompetensi individu, tetapi juga kondisi sistemik di lingkungan kerja. Secara parsial, komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan guru lebih memahami tugas dan kebijakan sekolah, merasa dihargai, serta termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, hambatan komunikasi dapat menyebabkan kebingungan, konflik, hingga penurunan mutu pembelajaran. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tertata baik memberikan dampak langsung terhadap semangat dan efektivitas kerja guru. Fasilitas yang mendukung serta suasana yang menyenangkan akan memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas. Dengan demikian, baik komunikasi kerja maupun lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Keduanya menjadi komponen penting dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang sehat dan berkualitas di SMP Negeri 6 Tasikmalaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Tasikmalaya memiliki klasifikasi penilaian sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil menciptakan suasana kerja yang positif, baik dari aspek komunikasi antar individu maupun kondisi lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja. Komunikasi organisasi yang terbuka, efektif, dan dua arah memungkinkan guru untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, serta meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antar pihak. Demikian pula, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memberikan dampak positif terhadap semangat dan motivasi kerja guru. Secara simultan, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti kedua faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata dan dapat dipertanggungjawabkan dalam meningkatkan performa guru. Secara parsial, baik komunikasi organisasi maupun lingkungan kerja masing-masing juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi organisasi yang baik mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan profesional, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif membantu guru dalam menciptakan suasana belajar yang optimal. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 6 Tasikmalaya, sangat penting bagi pihak sekolah untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi serta lingkungan kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

1. fandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
2. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
3. Alma, Ahmad Sobri, Sunarni. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri*. Jurnal Pembelajaran, Bimbingan Dan Pengelolaan Pendidikan 2021
4. Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
5. Ananda. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner Call Center Perusahaan Maskapai Penerbangan Di Indonesia*. Journal Of Entrepreneurship, Vol. 4 No. 2. <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/view/2241>
6. Anisa. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Representamen Volume 7 No 01 April 2021, Vol. <https://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/representamen/article/view/5127>
7. B. Uno, Hamzah. (2020). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
8. Barnawi, & Arifin, M. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-. Ruzz.
9. Daryanto, & Tutik. (2021). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gaya Media.
10. Dale Yoder. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
11. Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan*. Jebma (Jurnal Eknomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi), 1(2), 127-136.
12. Dimas Bagus Wicaksono. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Jakarta Timur II*. Jurnal Manajemen Pendidikan VOL 8 No 1 (2021) <https://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/INdex.Php/ImprovemEnt/Article/View/2046> 4 Kusvitaningrum.
13. Florianus Geong. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Agama Pendidikan Dan Budaya 2021
14. Enny, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA
15. Fatma. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Issn Online 2615-2134 Jilid 8 Nomor 2 Juli 2022. Hal 345 - 364 Situs Jurnal : <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb>
16. Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
17. Hasibuan, H. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
18. Karlina Eulin, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
19. K. Hansfian, S. Listyorini, and R. J. Pinem. (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 11, No. 3, 2022 e-ISSN 2746-1297 <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.3.5514>
20. Luis Aparicio Guterres Wayan Gede Supartha. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai.
21. Mashrafiyah. (2017). *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi*

Terhadap Keprofesionalan. [Http://Ejournal.Unp.A.C.Id/Ind](http://Ejournal.Unp.A.C.Id/Ind)

22. Mulyadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
23. Mulyasa. (2020). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
24. Muhammad Syamsudin. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto*. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen(Jise) Vol. 1 No. 4 Oktober 2023 (Online), Hal 189-198 DOI: <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382>