

HUBUNGAN KOMUNIKASI KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KECAMATAN DOLOKSANGGUL

Anna Dewi Siringoringo¹⁾, Simion D Harianja²⁾, Betty Arly Sonti Pakpahan³⁾, Binur Panjaitan⁴⁾, Bernard B Lubis⁵⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, Indonesia

Corresponding author: annadewi038@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Komunikasi Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan baik secara bersama-sama maupun secara parsial dengan hipotesis terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri yang ada di Kecamatan Doloksanggul berjumlah 176 orang dengan sampel 88 orang. Instrumen penelitian berupa angket tertutup, yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator variabel penelitian. Ketiga hipotesis dalam penelitian ini terbukti, hipotesis pertama koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0.689 > r_{tabel} (0.05,88) = 0,213 dan nilai Sig = 0.000 < 0.05 atau nilai t_{hitung} = 8,806 > t_{tabel} (0.05,88-2) = 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hipotesis kedua diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0.683 > r_{tabel} (0.05,88) = 0,213 dan nilai Sig = 0.000 < 0.05 atau nilai t_{hitung} = 8,679 > t_{tabel} (0.05,88-2) = 2,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Hipotesis ketiga koefisien korelasi ganda (R) = 0.775 > r_{tabel} (0.05,88) = 0,213 dan nilai Sig. F change = 0.000 < 0.05, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat hubungan yang positif signifikan antara komunikasi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan baik secara bersama-sama maupun secara parsial karena telah teruji secara empiris.

Kata Kunci: Komunikasi Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between Principal Communication and Organizational Culture and the Performance of Public Middle School Teachers in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency, both jointly and partially with the hypothesis that there is a positive and significant relationship between Principal Communication and Organizational Culture and Teacher Performance. Public Middle Schools in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency, partially or simultaneously. This research uses a quantitative method approach. The population in the research were all state junior high school teachers in Doloksanggul District totaling 176 people with a sample of 88 people. The research instrument is a closed questionnaire, which was prepared by the researcher based on research variable indicators. The three hypotheses in this research were proven, the first hypothesis was correlation coefficient (r_{x_1y}) = 0.689 > r_{table} (0.05.88) = 0.213 and Sig value = 0.000 < 0.05 or t_{count} = 8.806 > t_{table} (0.05.88-2) = 2.000. This shows that there is a positive and significant relationship between the Principal's Communication and the Performance of Public Middle School Teachers in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency. The second hypothesis obtained the correlation coefficient value (r_{x_2y}) = 0.683 > r_{table} (0.05.88) = 0.213 and the Sig value = 0.000 < 0.05 or t_{count} = 8.679 >

$t_{table} (0.05.88-2) = 2.000$. This shows that there is a positive and significant relationship between organizational culture and the performance of state junior high school teachers in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency. The third hypothesis is that the multiple correlation coefficient (R) = 0.775 683 > $r_{table} (0.05.88) = 0.213$ and the Sig value. F change = 0.000 < 0.05, this means that H_0 is rejected and H_a is accepted, that is, there is a significant positive relationship between Principal Communication and Organizational Culture together with the Performance of Public Middle School Teachers in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency. Based on the research results, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between Principal Communication and Organizational Culture and the Performance of Public Middle School Teachers in Doloksanggul District, Humbang Hasundutan Regency, both jointly and partially because it has been empirically tested.

Keywords: Principal Communication, Organizational Culture, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena tugas guru yang begitu berpengaruh kepada peningkatan pendidikan terutama lulusan yang merupakan sumber daya manusia Indonesia, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dalam proses pendidikan, guru tidak hanya menjalankan fungsi alih ilmu *pengetahuan (transfer of knowledge)* tapi juga berfungsi untuk menanamkan nilai (*value*) serta membangun karakter (*character building*) peserta didik secara berkelanjutan dan berkesinambungan (Widagdo, 2020: 4). Setiap tugas dan tanggungjawab yang diemban guru memerlukan pengetahuan yang luas, sehingga guru dapat memberikan pengetahuan, menanamkan nilai dan membangun karakter peserta didik dengan baik.

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi, minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi (Suwindia, 2021: 44). Selain itu kepala sekolah sebagai pemimpin haruslah memiliki komunikasi yang efektif kepada warga sekolah dan dalam proses komunikasinya kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat agar pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Sejalan dengan pendapat yang mengatakan bahwa *Communication strategies are executed through engagement among teams and individuals who understand, and have a stake in best achievable outcomes (BAOs) reaching and enhancing stakeholder interests and mutualit. The exchange of information is clear, constant, open, honest, two-way, and caring. Content, context, and tone are the structural elements of effective communication.* (Horrison, 2014: 23). Yang dapat diartikan sebagai strategi komunikasi dijalankan melalui keterlibatan antara tim dan individu yang memahami, dan memiliki kepentingan dalam mencapai hasil terbaik yang dapat dicapai dan meningkatkan kepentingan dan kebersamaan pemangku kepentingan. Pertukaran informasi yang jelas, konstan, terbuka, jujur, dua arah, dan peduli. Konten, konteks, dan nada adalah elemen struktural komunikasi yang efektif.

Berdasarkan hasil nasional rapor pendidikan yang dikeluarkan oleh kementerian pendidikan masih dalam kategori sedang. Dimana pada hasil asesmen nasional disemua jenjang pendidikan formal menunjukkan bahwa mutu pendidikan Indonesia masih dalam kategori sedang. Sejalan dengan hal itu, kemampuan numerasi siswa SMP Negeri se-kecamatan Doloksanggul masih dalam kategori sedang. Hal ini memberikan pemahaman bahwa masih banyak siswa yang belum mampu berpikir menggunakan konsep, prosedur, fakta, dan alat matematika dalam menyelesaikan masalah sehari-hari pada berbagai konteks yang relevan.

Berdasarkan fakta ini, masih ada masalah yang harus terus diperbaiki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin, terutama guru sebagai garda terdepan dalam peningkatan kemampuan numerasi siswa. Sementara kualitas pembelajaran di SMP Negeri se-kecamatan Doloksanggul masih dalam kategori sedang. Hasil ini memberikan gambaran tentang masih belum maksimalnya pengelolaan kelas dan penyelenggaraan pembelajaran interaktif yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik siswa. Dalam hal ini, guru menunjukkan kinerja yang belum maksimal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pendidik, pembimbing, pengarah, dan pengajar. Masih banyak guru yang tidak memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan belajar siswa. Hal ini terjadi dikarenakan sebagian besar guru belum mengenal karakteristik siswanya. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Komunikasi Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul”

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan sifat masalah yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif inferensial, dengan rancangan penelitian korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul sejumlah 176 orang dengan sampel sebesar 80% yaitu sejumlah 88 orang. Variabel pada penelitian ini terdiri dari: komunikasi kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y), budaya organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y), sedangkan pengujian hipotesis secara bersama-sama yakni komunikasi kepala sekolah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan kinerja guru (Y). Kemudian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, seluruh data-data yang diperoleh diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Michael Armstrong (Khairiah, 2020: 15) menyatakan, *Performance is about upholding the values of the organizational. This is an aspect of behaviour but it focuses on what people do to realize core values such as concern for quality, concern for people, concern for equal opportunity and operating ethically.* Kinerja merupakan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi. Ini merupakan aspek dari perilaku tetapi berfokus pada apa yang orang lakukan untuk mewujudkan nilai-nilai inti seperti kepedulian terhadap kualitas, perhatian bagi orang-orang, kepedulian terhadap kesempatan yang sama dan beroperasi secara etis. Itu berarti mengubah nilai-nilai yang dianut dalam nilai-nilai yang digunakan dengan memastikan bahwa retorika menjadi kenyataan. Sementara Suryo Subroto (Nurhayati, 2019: 42-43) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran (Masrum, 2021: 90).

Berkaitan dengan kinerja guru, *Georgia Departement of Education* seperti yang dikutip oleh Rusman (Madjid, 2016: 12) telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Kemendiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu 1) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*) dan 3) Penilaian pembelajaran. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja, setiap penilaian harus memiliki standar yang digunakan dalam menilai. Standar inilah yang menjadi acuan untuk melihat prestasi kerja seorang guru. Standar

kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan tugas dan tanggungjawab guru. Menurut Invancevich (Madjid 2016: 14), patokan tersebut meliputi: 1). Hasil; mengacu pada ukuran output utama organisasi sekolah; 2). Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya yang tepat guna oleh organisasi sekolah; 3). Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah; 4). Keadaptasian, mengacu pada kepekaan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.

Colquitt (Khairiah, 2020: 32-35) menyebutkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut: a). *Individual Outcomes* (Pendapatan Individu) = Job Performance (Prestasi kerja, bahwa kinerja seorang individu dipengaruhi oleh hasil atau pendapatan yang diperolehnya dari pekerjaannya. Semakin besar pendapatan seorang pekerja akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya; b). *Individu Mechanisms* (Mekanisme Individu), setiap individu memiliki mekanisme tersendiri dalam meningkatkan kinerjanya seperti kepuasan kerja, perasaan karyawan, etika karyawan, dan perilaku bisnis dengan keadilan, kejujuran dan integritas; c). *Individual Characteristics* (Karakteristik Individu), bahwa kepuasan, stres, dan motivasi merupakan pendorong utama kinerja dalam organisasi, hal ini menjadi penting untuk meningkatkan karakteristik individu karyawan; d). *Group Mechanisms* (Mekanisme Kelompok) Meliputi karakteristik tim dan keragaman yang menggambarkan terbentuknya tim, staf, dan anggota tim yang mengandalkan satu sama lain dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga mencakup proses tim dan perilaku komunikasi tim, termasuk koordinasi, konflik, dan tindakan spesifik dalam mempengaruhi orang lain di tempat kerja; e). *Organizational Mechanism* (Mekanisme Organisasi) merupakan segala sesuatu yang mencakup budaya organisasi yang terbangun dalam perusahaan, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam mekanisme organisasi juga terdapat struktur organisasi yang jelas sehingga setiap individu dapat bekerja sesuai struktur organisasi yang telah dibentuk.

Menurut Handoko (Koesomowidjojo, 2021: 3), komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi atau pengertian berbentuk gagasan kepada orang lain dari seseorang. Setiap program sekolah yang telah disusun oleh kepala sekolah harus disampaikan dengan jelas kepada guru agar dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah dalam menyampaikan berbagai informasi dan gagasan terkait program sekolah kepada guru akan memudahkan guru menangkap maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan kepala sekolah. Dengan demikian para guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik untuk mencapai hasil yang kerja yang baik. Komunikasi yang dilakukan di sekolah mempunyai berbagai manfaat yaitu (Roskina Mas, 2020: 35): 1). Untuk Komunikasi rutin; 2). Pengembangan sumberdaya manusia (penilaian kinerja, supervisi akademik, pelatihan, pengembangan kompetensi guru, kenaikan pangkat); 3). *Traditional management*, seperti melakukan pengawasan, memberi instruksi atau arahan, melapor, dll); 4) *networking*, yaitu melakukan koordinasi baik kepada dinas terkait maupun sekolah lain. Maka penting bagi kepala sekolah untuk membangun komunikasi yang efektif kepada seluruh warga sekolah terutama guru sehingga kinerja guru dapat terus ditingkatkan. Komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan berbagai pihak seperti guru, siswa, orang tua, maupun stakeholder lainnya dapat terus dikembangkan menjadi sebuah budaya organisasi sekolah.

Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan, merupakan sebuah bentuk organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya. Sebagai sebuah organisasi, sekolah membentuk sebuah struktur agar dapat menjalankan perannya untuk mencapai tujuan. Seperti pendapat Thoha (Mulyaningsih, 2018: 2) organisasi sebagai suatu organisme, yakni suatu sistem yang hidup dengan penekanannya pada unsur manusia sebagai pendukung utamanya, sehingga berakibat efisiensi dan efektivitas merupakan warna dari pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. Pendapat Armstrong (Mulyaningsih, 2018: 12) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola sikap, keyakinan, asumsi dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi

dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan. Membentuk keunggulan sekolah harus dimulai dengan mengembangkan pola sikap dan keyakinan bersama oleh kepala sekolah dan guru yang nantinya dapat diajarkan kepada siswa. Menurut Robbins yang dikutip Pujaatmaka (Tuala, 2020: 5-6) menyatakan bahwa budaya manjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi (sekolah), antara lain: (1) Untuk menetapkan tapal batas antara satu sekolah dengan sekolah lainnya; (2) Identitas bagi para warga sekolah; 3. Menimbulkan komitmen pada sekolah; (4) Memantapkan sistem sosial sekolah atau sebagai perekat sosial sekolah; (5) Mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku guru dalam sekolah dan; (6) Menetapkan kebijakan sekolah. Pfister dalam Khairiah (2020: 44) membagikan budaya organisasi kedalam 4 (empat) karakteristik sebagai berikut: "... a pattern of basic assumptions that a group has invented, discovered or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, which is represented in a system of shared values." Budaya organisasi memiliki empat karakteristik yaitu: (a) pemahaman bersama diantara anggota kelompok; (b) interaksi para anggota kelompok; (c) bersifat implisit ataupun eksplisit; (d) didasarkan pada sejarah serta tradisi.

Setelah melakukan penelitian dan dilakukan pengolahan data korelasi/hubungan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru yang dianalisis dengan uji korelasi product moment pearson, dihasilkan data sebagai berikut:

Correlations

		Komunikasi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Komunikasi Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0.689 > r_{tabel} (0.05) = 0,213. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan nilai Sig = 0.000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} = 8,806 > t_{tabel} (0.05) = 2,000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan.

Correlations

		Kinerja Guru	Budaya Organisasi
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	88	88
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0.683 > r_{tabel} (0.05) = 0,213. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan nilai Sig = 0.000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} = 8,679 > t_{tabel} (0.05) = 2,000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan.

Model Summary									
Model	R	R			Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
		Square	Adjusted Square	R Square		F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.775 ^a	.600	.591	.600	3.973	63.819	2	85	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komunikasi Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) = 0.775 > r_{tabel} (0.05) = 0,213. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara komunikasi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan uji signifikan korelasi diperoleh nilai Sig. *F change* = 0.000 < 0.05, hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan. Dengan demikian dapat disimpulkan yaitu terdapat hubungan yang positif signifikan antara komunikasi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komunikasi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan dengan koefisien korelasi (r_{x_1y}) = 0.689 > r_{tabel} (0.05) = 0,213 dan nilai Sig = 0.000 < 0.05 atau nilai t_{hitung} = 8,806 > t_{tabel} (0.05) = 2,000; 2). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan dengan nilai koefisien korelasi (r_{x_2y}) = 0.683 > r_{tabel} (0.05) = 0,213, dan nilai Sig = 0.000 < 0.05 atau nilai t_{hitung} = 8,679 > t_{tabel} (0.05) = 2,000; 3). Terdapat hubungan yang positif signifikan antara komunikasi kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Doloksanggul Kabupaten Humbang Hasundutan dengan nilai koefisien korelasi ganda (R) = 0.775 > r_{tabel} (0.05) = 0,213 dan nilai Sig. *F change* = 0.000 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Horrison, E Brush., Mühlberg, Judith. (2014). *Leadership Communication: How Leaders Communicate and How Communicators Lead in Today's Global Enterprise*. United States of America: Business Expert Press, LLC.
- Khairiah. (2020). *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Bengkulu: Zigie Utama

- Koesomowidjojo, Suci R. Mar"ih. (2021). Dasar-Dasar Komunikasi. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer
- Madjid. Abdul. (2016). Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru
- Mas, Sitti Roskina., Haris, Phil Ikhfan. (2020). Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi). Gorontalo: UNG Press
- Masrum. (2021). Kinerja Guru Profesional. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Mulyaningsih. (2018). Budaya Organisasi. Bandung: CV Kimfa Mandiri
- Nurhayati, Siti. (2019). Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. Lampung: CV Iqro
- Suwindia, I Gede., Wati, Ni Nyoman Kurnia. (2021). Kinerja Pegawai. Bali: Mpu Kuturan Press
- Tuala, Ryuzen Praja. (2020). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. Bandar Lampung: Pusaka Media
- Widagdo, Suwignyo., Mohammad Archi Maulyda & Emy Kholifah R. (2020). Penilaian Kinerja, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan (Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru). Jawa Timur: Mandala Press