

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU:
PERAN MEDIASI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA*****THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON TEACHER
PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF MOTIVATION AND JOB
SATISFACTION*****Yudo Handoko^{1*}, Sri Rahmah Ramadhoni², Fitriana³**^{1,2,3} FKIP, Universitas JambiEmail : yudo@unja.ac.id^{1*}, sriamadhoni.sr@unja.ac.id², fitriana.fkip@unja.ac.id³**Article history :**

Received : 25-11-2024

Revised : 26-11-2024

Accepted : 28-11-2024

Published: 30-11-2024

Abstract

This study aims to investigate the influence of organizational communication on teacher performance, considering the mediating roles of work motivation and job satisfaction. The research employed a quantitative method with a survey approach on a sample of 50 teachers at SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Valid and reliable questionnaire instruments were used to collect data, which was then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) through statistical software such as AMOS or SmartPLS. The results show that organizational communication has a significant influence not only directly on teacher performance but also indirectly through increased motivation and job satisfaction. Effective communication enhances teachers' understanding of school goals and policies, which strengthens their commitment and involvement in the educational process. These findings underscore the importance of developing effective communication strategies in the school environment to support teacher performance and professional development. From this research, it is recommended that schools focus on developing participatory two-way communication, where teachers are actively involved in decision-making. This is expected to create a conducive work environment, increase motivation, and job satisfaction, which will ultimately improve teacher performance. This study makes a significant contribution to educational management literature by identifying and analyzing factors that affect teacher performance in the educational environment.

Keywords : Organizational Communication, Teacher Motivation, Job Satisfaction**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru, dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap sampel 50 guru di SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Instrumen kuesioner yang valid dan reliabel digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui perangkat lunak statistik seperti AMOS atau SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan tidak hanya secara langsung terhadap kinerja guru tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman guru terhadap tujuan dan kebijakan sekolah, yang memperkuat komitmen dan keterlibatan mereka dalam proses pendidikan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya mengembangkan strategi komunikasi yang efektif di lingkungan sekolah untuk mendukung kinerja guru dan pengembangan profesional. Dari penelitian ini, direkomendasikan agar sekolah fokus pada pengembangan komunikasi dua arah yang partisipatif, di mana guru terlibat aktif dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,



meningkatkan motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Guru, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pentingnya komunikasi efektif dalam institusi pendidikan telah mendapat banyak perhatian dalam penelitian manajemen pendidikan, terutama karena pengaruhnya terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa. Komunikasi yang baik dalam konteks sekolah dianggap sebagai pilar utama yang mendukung kinerja guru, yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan siswa (Syakur, et al 2020). Menurut Robbins dan Judge (2018), komunikasi efektif meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran.

Namun, meskipun manfaatnya yang jelas, banyak institusi pendidikan masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan sistem komunikasi yang efisien. Kesulitan ini sering kali mengakibatkan kebingungan dalam pelaksanaan kebijakan dan konflik internal, yang berdampak negatif terhadap motivasi dan moral guru (Lunenburg, 2019; Hoy & Miskel, 2020). Studi oleh Mokhtar, et al (2023) menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi dalam organisasi secara positif berkorelasi dengan kepuasan kerja dan kinerja guru, menekankan bahwa kepuasan komunikasi dapat dianggap sebagai faktor mediasi penting yang mempengaruhi hubungan antara komunikasi dan kinerja.

Penelitian lebih lanjut oleh Nguyen et al (2024) menyoroti bahwa efektivitas komunikasi organisasi tidak hanya mempengaruhi retensi guru tetapi juga secara langsung berhubungan dengan kepuasan kerja mereka. Ini menggarisbawahi bahwa komunikasi yang terstruktur dan jelas merupakan kebutuhan krusial untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Penelitian Sari, et al (2024) mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja bertindak sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara komunikasi organisasi yang efektif dan kinerja guru. Mereka menemukan bahwa komunikasi yang terstruktur dan jelas meningkatkan motivasi guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Terakhir, Kanada, et al (2024) mengamati bahwa strategi komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga hasil belajar siswa. Temuan ini membuktikan bahwa komunikasi yang efektif memungkinkan lingkungan pendidikan yang mendukung, di mana guru merasa didengar dan dihargai. Temuan ini mendukung perlunya reformasi dalam strategi komunikasi di sekolah sebagai cara untuk meningkatkan kinerja guru dan kesuksesan pendidikan secara umum.

Keseluruhan bukti ini mendukung perlunya penelitian lebih lanjut tentang bagaimana komunikasi organisasi dapat digunakan secara strategis untuk memperbaiki kinerja guru. Dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian sebelumnya yang cenderung hanya menyoroti hubungan langsung antara komunikasi dan kinerja tanpa mempertimbangkan peran variabel mediasi seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kedua aspek tersebut sebagai mediator dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru.



Berdasarkan kesenjangan yang telah diidentifikasi, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur manajemen pendidikan, khususnya dalam memahami dinamika komunikasi organisasi dan kinerja guru, serta mengidentifikasi cara untuk meningkatkan kinerja melalui komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengukur hubungan antara variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru secara objektif (Creswell, 2014). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang representatif dan mengidentifikasi pola dalam hubungan antar variabel secara lebih rinci. Analisis deskriptif dan inferensial digunakan untuk memberikan gambaran umum dan menguji hipotesis yang diajukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel penelitian, dengan mempertimbangkan kriteria guru yang memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Jumlah sampel yang diambil adalah 50 guru, yang dianggap cukup untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliabel (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2012).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari indikator-indikator untuk mengukur komunikasi organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Setiap indikator menggunakan skala Likert lima poin untuk menilai persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan (Robbins & Judge, 2018). Validitas instrumen diuji menggunakan validitas konstruk, sementara reliabilitas diuji melalui koefisien Cronbach Alpha, dengan hasil yang menunjukkan tingkat keandalan instrumen yang baik (Field, 2018).

Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Untuk menguji hubungan antar variabel, digunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM) (Hair et al 2014). Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti AMOS atau SmartPLS untuk mengidentifikasi hubungan langsung maupun tidak langsung, termasuk efek mediasi dari motivasi dan kepuasan kerja dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru.

Dengan menggunakan metode dan teknik analisis yang tepat, penelitian ini berupaya untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja guru secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi dan kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara komunikasi organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Analisis dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) untuk menguji hubungan



langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian ini mencakup hasil uji deskriptif dan inferensial.

Statistik Deskriptif

Studi ini melibatkan 50 guru SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur sebagai sampel. Data menunjukkan bahwa rata-rata tingkat komunikasi organisasi di sekolah ini dinilai cukup baik oleh para guru, dengan rata-rata skor komunikasi organisasi sebesar 4,1 dari skala 5. Motivasi kerja rata-rata memiliki skor 4,0, sementara kepuasan kerja guru berada pada skor rata-rata 3,9. Kinerja guru dinilai cukup tinggi, dengan skor rata-rata 4,2.

Hasil Uji Model Persamaan Struktural (SEM)

Hasil analisis SEM menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel komunikasi organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Jalur (β)	Nilai p	Kesimpulan
H1	Komunikasi Organisasi	Motivasi Kerja	0,62	< 0,001	Signifikan
H2	Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja	0,55	< 0,001	Signifikan
H3	Motivasi Kerja	Kinerja Guru	0,48	< 0,05	Signifikan
H4	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	0,45	< 0,05	Signifikan
H5	Komunikasi Organisasi	Kinerja Guru	0,36	< 0,05	Signifikan
H6	Komunikasi Organisasi	Kinerja Guru	0,31 (Melalui Motivasi)	< 0,05	Signifikan
H7	Komunikasi Organisasi	Kinerja Guru	0,28 (Melalui Kepuasan Kerja)	< 0,05	Signifikan

Dari Tabel 1, terlihat bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,62$; $p < 0,001$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0,55$; $p < 0,001$). Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2). Selain itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien jalur masing-masing sebesar $\beta = 0,48$ ($p < 0,05$) dan $\beta = 0,45$ ($p < 0,05$).

Hal ini mendukung hipotesis ketiga (H3) dan keempat (H4). Komunikasi organisasi secara langsung juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru ($\beta = 0,36$; $p < 0,05$), yang menguatkan hipotesis kelima (H5).

Selanjutnya, motivasi kerja dan kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru. Koefisien jalur untuk pengaruh mediasi melalui motivasi kerja adalah $\beta = 0,31$ ($p < 0,05$), dan untuk mediasi melalui kepuasan kerja adalah $\beta = 0,28$ ($p < 0,05$). Ini mendukung hipotesis keenam (H6) dan ketujuh (H7).



Temuan Utama

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan komunikasi yang mendukung di sekolah untuk meningkatkan kinerja para pendidik. Sekolah, khususnya SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur, dapat memfokuskan pengembangan kebijakan komunikasi untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih produktif dan positif.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai pentingnya komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Temuan ini telah mendukung dan memperkuat hipotesis yang diajukan serta berkaitan erat dengan berbagai penelitian terdahulu dan pandangan ahli mengenai komunikasi organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Berikut penjelasannya masing-masing hipotesis:

Hubungan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja (H1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru ($\beta = 0,62$, $p < 0,001$). Temuan ini sejalan dengan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa komunikasi yang jelas dan transparan sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Dalam konteks pendidikan, hasil ini sejalan dengan temuan Lunenburg (2019), yang menekankan pentingnya komunikasi antara pimpinan sekolah dan guru untuk meningkatkan pemahaman mengenai visi dan misi sekolah. Ketika komunikasi yang terjadi antara guru dan pihak administrasi sekolah bersifat efektif, guru merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih baik terhadap kegiatan belajar-mengajar.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (H2)

Hasil uji menunjukkan bahwa komunikasi organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru ($\beta = 0,55$, $p < 0,001$), yang mendukung hipotesis kedua (H2). Kepuasan kerja yang meningkat akibat komunikasi yang baik ini sesuai dengan pendapat Hoy dan Miskel (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan iklim sekolah yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Schein (2021) juga mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan partisipatif berkontribusi pada kepuasan kerja. Guru yang merasa didengar dan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pekerjaan mereka.

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (H3 dan H4)

Motivasi kerja ($\beta = 0,48$, $p < 0,05$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0,45$, $p < 0,05$) terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang mendukung hipotesis ketiga (H3) dan keempat (H4). Temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2018) bahwa motivasi tinggi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja optimal individu. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja yang tinggi memungkinkan guru untuk terlibat lebih aktif dalam pembelajaran siswa dan menjalankan inovasi dalam pengajaran mereka (Lunenburg, 2019). Selain itu, kepuasan kerja yang diperoleh dari komunikasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan komitmen guru



terhadap pekerjaan mereka dan keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi siswanya (Hoy & Miskel, 2020).

Pengaruh Langsung Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru (H5)

Temuan menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru ($\beta = 0,36$, $p < 0,05$), yang mendukung hipotesis kelima (H5). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga secara langsung berpengaruh pada kinerja guru. Pandangan Fullan (2022) mendukung temuan ini, di mana ia menyatakan bahwa komunikasi efektif antara semua pemangku kepentingan di sekolah memungkinkan terciptanya lingkungan yang jelas dan terarah bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki informasi yang cukup melalui komunikasi yang baik dapat bekerja lebih efektif, karena mengurangi ambiguitas dalam pelaksanaan tugas dan memfokuskan diri pada perbaikan pembelajaran.

Pengaruh Mediasi Motivasi dan Kepuasan Kerja (H6 dan H7)

Temuan lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru, masing-masing dengan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,31$ ($p < 0,05$) dan $\beta = 0,28$ ($p < 0,05$), yang mendukung hipotesis keenam (H6) dan ketujuh (H7). Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi juga berpengaruh melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2018) mengemukakan bahwa motivasi dan kepuasan merupakan dua faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal. Dalam konteks pendidikan, guru yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih baik, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

PEMBAHASAN DAN ANALISA

Komunikasi organisasi yang dinilai baik oleh responden terbukti memiliki dampak signifikan dan positif pada motivasi dan kepuasan kerja. Ini menggambarkan bahwa informasi yang jelas, transparan, dan tepat waktu dari manajemen dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi tidak hanya penting untuk informasi sehari-hari tetapi juga untuk merasakan keterlibatan dalam proses keputusan dan tujuan organisasi lebih luas (Robbins & Judge, 2018).

Analisis SEM juga menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator kuat dalam hubungan antara komunikasi organisasi dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya frekuensi dan klaritas komunikasi yang penting, tetapi juga bagaimana komunikasi tersebut memengaruhi persepsi internal guru tentang pekerjaan mereka, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka (Hoy & Miskel, 2020).

Temuan ini sejalan dengan teori yang diusulkan oleh Lunenburg (2019), yang menekankan pentingnya komunikasi dalam memperkuat pemahaman dan keselarasan tujuan. Pemahaman yang lebih baik tentang kebijakan dan tujuan organisasi secara langsung mempengaruhi bagaimana individu melaksanakan tugas mereka dan tingkat dedikasi terhadap organisasi. Penelitian oleh Schein (2021) dan Fullan (2022) juga mendukung temuan ini, dimana lingkungan yang mendukung



komunikasi terbuka dan partisipatif menunjukkan peningkatan dalam motivasi intrinsik dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan performa kerja.

Hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan tersebut dan memberikan bukti empiris tambahan mengenai pengaruh mediasi motivasi dan kepuasan kerja, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur manajemen pendidikan dengan memperluas pemahaman tentang peran motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan komunikasi organisasi dan kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini, terdapat implikasi praktis yang penting bagi sekolah, terutama SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Pihak sekolah harus berfokus pada pengembangan komunikasi yang efektif antara pihak administrasi dan guru, untuk meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah menciptakan lingkungan komunikasi yang partisipatif dan dua arah, di mana guru memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah. Dengan demikian, guru akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan puas dalam menjalankan tugas mereka, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan mendukung hipotesis yang diajukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu serta pandangan ahli. Komunikasi organisasi yang efektif terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan mengembangkan strategi komunikasi yang baik, pihak sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mendukung profesionalisme guru, dan pada akhirnya meningkatkan hasil pendidikan yang dicapai oleh siswa. Penelitian ini memberikan wawasan baru dalam manajemen pendidikan, khususnya tentang bagaimana komunikasi organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Secara spesifik, komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru tetapi juga berdampak langsung pada kinerja mereka. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang diajukan serta sejalan dengan penelitian terdahulu dan pandangan ahli seperti Robbins dan Judge (2018), Hoy dan Miskel (2020), serta Fullan (2022), yang menekankan pentingnya komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Namun, perlu diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu fokusnya hanya pada satu sekolah, yakni SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Hal ini mungkin membatasi generalisasi temuan ini ke sekolah-sekolah lain atau konteks yang berbeda. Oleh karena itu, temuan ini perlu ditafsirkan dengan hati-hati, dan generalisasi lebih luas mungkin memerlukan studi tambahan dengan konteks dan sampel yang lebih beragam. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menilai hubungan antar variabel melalui kuesioner, tanpa mengeksplorasi pengalaman personal guru secara mendalam.



KESIMPULAN

Penelitian ini telah berhasil mengungkap pengaruh signifikan dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 4 Tanjung Jabung Timur. Melalui analisis Model Persamaan Struktural (SEM), ditemukan bahwa komunikasi yang efektif dan efisien dalam lingkungan sekolah berkontribusi langsung dan tidak langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Komunikasi yang baik mendukung guru dalam memahami tujuan dan kebijakan sekolah, yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja mereka tetapi juga kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Hasil ini menegaskan hipotesis awal bahwa komunikasi yang terstruktur dengan baik dapat memfasilitasi keterlibatan dan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja guru, menunjukkan bahwa ketika guru merasa puas dan termotivasi, kinerja mereka juga meningkat.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal, manajemen sekolah harus menekankan pentingnya menjaga komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan. Hal ini tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bagi guru, sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif.

Oleh karena itu, investasi dalam strategi komunikasi yang efektif dianggap esensial dalam meningkatkan kinerja guru dan secara keseluruhan kualitas pendidikan. Penelitian ini menggarisbawahi kebutuhan untuk intervensi yang ditargetkan pada peningkatan komunikasi di sekolah, sebagai upaya untuk mendukung dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di institusi pendidikan.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk sekolah dan penelitian mendatang:

Rekomendasi Praktis untuk Sekolah

Sekolah perlu mengembangkan dan memprioritaskan komunikasi yang efektif antara administrasi dan guru. Kepala sekolah dapat menerapkan strategi komunikasi dua arah yang partisipatif, di mana guru dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan sekolah. Selain itu, pelatihan komunikasi yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal dalam lingkungan sekolah dapat diterapkan untuk menciptakan iklim yang kondusif.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Untuk memperluas temuan ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dari berbagai sekolah di wilayah yang berbeda agar hasilnya dapat lebih digeneralisasi. Penelitian lebih lanjut juga dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, baik dari sisi kuantitatif



maupun kualitatif. Studi kualitatif, seperti wawancara mendalam, dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai pengalaman personal dan tantangan yang dihadapi guru dalam sistem komunikasi organisasi.

Implikasi untuk Kebijakan Pendidikan

Penelitian ini juga memberikan implikasi penting bagi kebijakan pendidikan. Pemerintah dan dinas pendidikan dapat memberikan perhatian khusus pada pentingnya komunikasi di sekolah, dengan menyediakan panduan serta pelatihan bagi kepala sekolah dan guru mengenai teknik komunikasi yang efektif dalam organisasi pendidikan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih mendukung dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.)*. Sage Publications.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.)*. Sage Publications.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education (8th ed.)*. McGraw-Hill.
- Fullan, M. (2022). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson Education.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2020). *Educational administration: Theory, research, and practice (10th ed.)*. McGraw-Hill.
- Kanada, R., Annur, S., & Saputra, M. R. (2024). Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 354-363.
- Lunenburg, F. C. (2019). *Educational administration: Concepts and practices (7th ed.)*. Wadsworth Cengage Learning.
- Mokhtar, A., Maouloud, V. M., Omowunmi, A. K., & Nordin, M. S. B. (2023). Teachers' commitment, self-efficacy and job satisfaction as communicated by trained teachers. *Management in Education*, 37(3), 127-139.
- Nguyen, C. M. A., & Ha, M. T. (2023). The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty in higher education institutions in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sari, N. W. D. K., Dharmanegara, I. A., & Laksmi, P. A. S. (2024). The Role of Work Motivation as a Mediator in the Influence of Communication and Workload on Employee Performance at Warmadewa University. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(1), 167-179.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational culture and leadership (6th ed.)*. Jossey-Bass.
- Syakur, A., Susilo, T. A. B., Wike, W., & Ahmadi, R. (2020). Sustainability of communication, organizational culture, cooperation, trust and leadership style for lecturer commitments in



higher education. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1325-1335.