

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang

Sutrisno¹, Agus Prianto², Roy Wahyuningsih³, Fahimul Amri⁴✉

(1) Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Jombang

(1) MAN 3 Jombang

(2) Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Jombang

(3) Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Jombang

(4) Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Jombang

✉ Corresponding author
(fahimul.amri@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jombang. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi adalah guru MAN 3 Jombang dengan sampel berjumlah 100 guru yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan melakukan uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, serta komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang.

Kata Kunci: *Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.*

Abstract

This research aims to explain the influence of communication on teacher performance, the work environment on teacher performance, and communication and the work environment on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Jombang. Quantitative descriptive methods were used in this research. The population is MAN 3 Jombang teachers with a sample of 100 teachers taken using simple random sampling techniques. The research instrument used a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression tests by carrying out t tests, F tests, and analysis of the coefficient of determination (R Square). The results of the research show that communication has an influence on teacher performance, the work environment has an influence on teacher performance, and communication and the work environment have an influence on teacher performance at MAN 3 Jombang.

Keyword: *Communication, Work Environment, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Komunikasi di lembaga pendidikan harus mampu dipahami secara komprehensif, mendasar dan sistematis, agar tujuan dapat tercapai (Anwar, 2020). komunikasi dapat tercapai jika beberapa pihak yang terlibat menerapkan *respect* (saling menghormati dan menghargai), *empathy* (berusaha mengerti dan memahami orang lain), *audible* (menggunakan saluran yang efektif), *clarity* (jelas dan dapat dimengerti), dan *humble* (rendah hati) (Nofrion, 2016; Prijosaksono & Mardianto, 2005). Berdasarkan hal itu, komunikasi di lingkungan pendidikan yang melibatkan pendidik harus mampu mendorong ke arah positif. Sebab, komunikasi yang dilakukan dalam ruang lingkup pendidikan mampu menimbulkan dampak yang besar bagi keberhasilan lembaga Pendidikan (Maryamah, 2017).

Komunikasi di lembaga pendidikan melibatkan sekumpulan orang yang memiliki jabatan tertentu dan aktivitas masing-masing yang harus dilaksanakan. Komunikasi yang dibangun oleh kepala sekolah atau kepala madrasah sebagai pemimpin dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru, karena mampu menentukan pemahaman serta ketercapaian pesan atau informasi yang disampaikan (Efriyanti et al., 2019; Eriyanti et al., 2021; Sumali & Pratama, 2019). Hasil yang sama juga menunjukkan bahwa komunikasi kepala madrasah kepada guru dan tenaga kependidikan mempunyai peran yang nyata dan menjadi salah satu faktor penentu pencapaian peningkatan prestasi kinerja (Amin, 2022; Djazilan & Darmawan, 2022; Murniasih et al., 2016; Mustawan, 2019; Nilasari et al., 2020; Nugroho, 2019; Oktarina et al., 2020; Rahawarin & Arikunto, 2015; Yuneti et al., 2019). Hal yang sama juga ditunjukkan bahwa komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru (Pakpahan et al., 2019). Melalui penerapan pola komunikasi yang efektif akan mampu meningkatkan kompetensi profesionalisme guru (Mukhlisin, 2017), yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja guru (Lestiawati, 2019). Namun demikian ada penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya bahwa komunikasi tidak mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan (Sari, 2019).

Komunikasi baik dan tidaknya berpengaruh pada kinerjanya selama bekerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa setiap guru berpotensi menyebarkan penilaiannya masing-masing terkait komunikasi antara kepala madrasah kepada guru maupun dengan sesama guru. Penilaian tersebut tidak lepas dari lingkungan kerja yang dialami dan dirasakan oleh masing-masing individu, meskipun tidak akan lepas dari tiga pola komunikasi yang biasanya diterapkan dalam pendidikan berupa informatif, persuasif dan instruktif (Wisman, 2017).

Selanjutnya komunikasi dapat ditangkap, dirasakan dan dinilai dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka (Dewi & Frianto, 2013; Suwondo & Sutanto, 2015; Yasa & Utama, 2014), maupun mempengaruhi kualitas kinerja mereka (Wicaksana et al., 2017), baik secara fisik seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, keamanan kerja, ruang gerak, beban kerja, struktur kerja, dan perhatian pemimpin, maupun non fisik seperti tugas-tugas organisasi/lembaga, kebijakan, dan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi (Caksana, 2019; Nitisemito, 2006; Norianggono et al., 2014; Sedarmayanti, 2010; Suwondo & Sutanto, 2015). Ketika kedua lingkungan tersebut berjalan dengan baik maka dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja (Norianggono et al., 2014).

Lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung bagi guru untuk melaksanakan segala aktifitas kerjanya, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja (Nuryasin et al., 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat guru menjadi semakin baik dalam menjalankan tugas kerja yang dibebankan kepadanya. Sebaliknya, bila tidak kondusif maka dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerjanya, sehingga dapat menghambat perkembangan dan peningkatan kinerjanya.

Lingkungan kerja dalam pendidikan merupakan semua hal disekitar guru yang dapat memberikan pengaruh dalam melakukan semua tugas yang diberikan kepada mereka (Arianto, 2013). Kepala madrasah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Sebaliknya, semakin menganggap, menilai dan merasakan lingkungan kerjanya tidak mendukung dan tidak baik, maka mendorong dan menjadikannya buruk dalam bekerja. Keadaan tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja (Dewi & Frianto, 2013; Hartawati & Sahur, 2020; Kusumastuti et al., 2019; Manullang, 2016; Nuryasin et al., 2016; Sedarmayanti & Rahadian, 2018; Suwondo & Sutanto, 2015; Weol, 2015). Hasil yang sama dalam lingkungan pendidikan menunjukkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah (Darmawan, 2015; Elly & Soraya, 2020; Ningsih, 2016; Pujiyanto et al., 2020). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan individu yang bekerja dalam lingkungan kerja tertentu, termasuk guru dalam lingkungan pendidikan dapat dipengaruhi oleh penilaian dan sikapnya terhadap lingkungan kerja untuk membentuk dan menciptakan kinerja dalam dirinya masing-masing. Beberapa indikator kinerja diantaranya kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, tanggungjawab, kedisiplinan, kejujuran, kesetiaan dan hasil kerja (Hasibuan, 2006; Yusuf, 2018).

Lingkungan kerja terhadap kinerja guru setidaknya dipengaruhi oleh guru tersebut dan hubungannya dengan lingkungan sekitarnya (Kurniawan, 2017). Selain itu, lingkungan madrasah

dapat membentuk kenyamanan dan kesehatan bagi sumber daya manusia yang ada di madrasah, sehingga aktivitas pendidikan dapat berjalan dengan baik (Elly & Soraya, 2020). Demikian ini memerlukan kepiawaian kepala madrasah sebagai pemegang kendali dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta membentuk kesatuan prinsip, visi dan misi dalam mengembangkan lembaga pendidikannya (Farikhah, 2015). Namun, sebagian penelitian menjelaskan kinerja tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Arianto, 2013; Candana et al., 2020). Hasil penelitian ini bukan berarti kinerja guru semata-mata mampu dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun adanya kesadaran diri guru terhadap aturan yang telah ditetapkan, sehingga lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian lain juga menunjukkan lingkungan kerja dalam institusi pendidikan tidak memberikan pengaruh pada kinerja guru (Handayani, 2019).

Berdasarkan penjelasan tersebut menunjukkan kinerja dapat melalui penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi, komitmen diri untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas lembaga, dan adanya keinginan dalam menjaga diri bertahan dalam instansi tersebut (Prihantoro, 2015). Ketiga hal tersebut tidaklah mudah untuk diimplementasikan sebagai bahan pengukuran komitmen yang mengarah kepada kinerja guru khususnya di MAN 3 Jombang. Kesulitan yang dialami ini tentunya berpotensi pada komunikasi yang kurang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan bagi institusi pendidikan agar dapat menciptakan peningkatan kinerja guru dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan MAN 3 Jombang.

Berdasarkan paparan tersebut menunjukkan bahwa masih belum banyak ditemukan penelitian yang mengungkapkan tentang kaitan antara komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama dalam mempengaruhi kinerja guru di madrasah. Sehingga diperlukan kajian penelitian yang mampu mengungkapkan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru di madrasah. Oleh karena itu penelitian ini menjadi sangat penting bagi madrasah untuk meningkatkan efektifitas komunikasi pimpinan kepada guru maupun sesama guru, dan menjadi pertimbangan untuk menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif untuk membuat kinerja guru menjadi semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penelitian ini melakukan analisis lebih lanjut untuk mengungkapkan fakta komunikasi dan lingkungan kerja di MAN 3 Jombang mempengaruhi kinerja guru atau tidak. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang. Melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi madrasah untuk menciptakan komunikasi yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan upaya meningkatkan kinerja guru. Sehingga penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pihak madrasah dalam hal ini adalah kepala madrasah dalam mengimplementasikan komunikasi yang efektif kepada semua guru maupun antar guru, sekaligus mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan kinerja guru yang menjadi semakin meningkat.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian dekriptif kuantitatif dengan desain penelitian hubungan sebab dan akibat (kausalitas) antara variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja guru MAN 3 Jombang. Populasi penelitian adalah guru MAN 3 Jombang sebanyak 207 orang. Sampel penelitian 100 orang yang diambil menggunakan teknik simple random sampling. Angket digunakan sebagai metode pengumpulan data yang berisi pernyataan dalam mengungkapkan fakta-fakta tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru di MAN 3 Jombang. Instrumen dalam bentuk angket dibuat dengan menggunakan skala likert. Instrumen penelitian telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, dilakukan uji normalitas data dan uji asumsi klasik dan telah dinyatakan data terdistribusi normal dan tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya analisis deskriptif dilengkapi dengan penjelasan interval kelas untuk mengetahui skor rata-rata (mean) dalam setiap variabel, Interval kelas dihitung

dari nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi jumlah interval kelas $[(5-1)/5]$, sehingga didapatkan interval kelas sebesar 0.8 untuk kategori jawaban yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Interval Kelas dan Kategori Jawaban Responden

Interval	Kategori
4,20 - 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi
3,41 - 4,20	Baik/Tinggi
2,61 - 3,40	Cukup Baik/Cukup Tinggi
1,81 - 2,60	Buruk/Rendah
1,00 - 1,80	Sangat Buruk/Sangat Rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data tentang karakteristik responden ditampilkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	43
	Perempuan	57	57
Usia (tahun)	< 25	3	3
	25-35	39	39
	36-45	31	31
	46-55	20	20
	>55	7	7
Pendidikan terakhir	S3	1	1
	S2	22	22
	S1	73	73
	D3	4	4
Lama Bekerja (tahun)	1-5	43	43
	6-10	15	15
	11-15	13	13
	>15	29	29

Berdasarkan tabel 2. karakteristik responden laki-laki 43 orang (43%) dan perempuan 57 orang (57%). Berdasarkan rentang usia, responden berusia < 25 sebanyak 3 orang (3%), berusia 25-35 sebanyak 39 orang (39%), berusia 36-45 sebanyak 31 orang (31%), berusia 46-55 sebanyak 20 orang (20%), dan yang berusia >55 sebanyak 7 orang (7%). Berdasarkan karakteristik usia tersebut menunjukkan bahwa guru MAN 3 Jombang lebih banyak yang berada dalam usia produktif (25-55 tahun), sehingga dapat berkontribusi bagi pengembangan mutu pendidikan MAN 3 Jombang selama ini. Berdasarkan kualifikasi pendidikan terakhir menunjukkan guru yang berkualifikasi pendidikan jenjang D3 (diploma tiga) berjumlah 4 orang (4%), jenjang S1 (strata satu) berjumlah 73 orang (73%), jenjang S2 (strata dua) berjumlah 22 orang (22%), dan jenjang S3 (Strata Tiga) hanya 1 orang (1%). Berdasarkan lama bekerja, bekerja selama 1 sampai 5 sebanyak 43 orang (43%), 6-10 sebanyak 15 orang (15%), telah bekerja selama 11-15 sebanyak 13 orang (13%), dan telah bekerja dalam rentang waktu > 15 tahun sebanyak 29 orang (29%).

Hasil deskripsi data variabel komunikasi (X1) dapat diungkapkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Jawaban Responden terhadap Komunikasi

Variabel	Indikator	Rerata	Rerata variabel
Komunikasi	Respect	4.88	4.394
	Empathy	4.54	
	Audible	4.35	
	Clarity	4.13	
	Humble	4.07	

Berdasarkan tabel 3. menunjukkan bahwa indikator *respect* mempunyai rerata (*mean*) sebesar 4.88, yang dapat dimaknai dalam kategori sangat baik. Indikator *empathy* mempunyai rerata 4.54 (kategori sangat baik). Indikator *audible* mempunyai rerata 4.35 (kategori sangat baik). Indikator

clarity mempunyai rerata 4.13 (kategori baik). Indikator *humble* mempunyai rerata 4.07 (kategori baik). Secara keseluruhan variabel komunikasi (X1) mempunyai rerata 4.394 (kategori sangat baik).

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan komunikasi yang dibangun di MAN 3 Jombang merupakan komunikasi yang jelas dan mudah dipahami, saling memahami dan saling menghormati karena mengetahui situasi dan kondisi selama bekerja. Komunikasi yang dibangun juga dilandasi oleh empati yang berusaha mengerti dan memahami lawan bicara, sehingga mencerminkan komunikasi yang efektif. Efektifitas komunikasi juga diwujudkan dalam bentuk menjalankan kerja sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan kepada setiap guru agar dapat menjalankannya dengan sebaik-baiknya. Komunikasi yang dibangun di MAN 3 juga mengedepankan keterbukaan untuk menerima saran dan kritik dari siapapun untuk kepentingan kemajuan madrasah. Selanjutnya deskripsi data tentang lingkungan kerja dapat ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Rerata	Rerata Variabel
Lingkungan Kerja	Penerangan	4,28	4.371
	Suhu udara	4,40	
	Ruang gerak	4,43	
	Struktur kerja	4,25	
	Beban kerja	4,42	
	Keamanan kerja	4,44	
	Perhatian pemimpin	4,45	
	Kelancaran komunikasi	4,30	

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa indikator penerangan mempunyai rerata (*mean*) sebesar 4.28, yang dapat dimaknai dalam kategori sangat baik. Indikator suhu udara mempunyai rerata 4.40 (kategori sangat baik). Indikator ruang gerak mempunyai rerata 4.43 (kategori sangat baik). Indikator struktur kerja mempunyai rerata 4.25 (kategori sangat baik). Indikator beban kerja mempunyai rerata 4.42 (kategori sangat baik). Indikator keamanan kerja mempunyai rerata 4.44 (kategori sangat baik). Indikator perhatian pemimpin mempunyai rerata 4.45 (kategori sangat baik). Indikator kelancaran komunikasi mempunyai rerata 4.30 (kategori sangat baik). Secara keseluruhan lingkungan kerja (X2) mempunyai rerata 4.371 (kategori sangat baik).

Temuan penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif menjadi sangat penting bagi lembaga pendidikan termasuk di MAN 3 Jombang. Lingkungan kerja di MAN 3 Jombang mampu memberikan ruang gerak kepada para guru dalam bekerja dan menciptakan suatu terobosan atau kebaikan secara umum selama hal tersebut tidak melanggar tupoksi dan tanggungjawab yang diberikan. Pembagian tupoksi, tanggungjawab maupun beban kerja lainnya kepada guru dinilai tidak menjadikan guru merasa berat, namun dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan masing-masing guru, sehingga guru dapat bekerja dengan baik dan profesional. Selain itu melalui pembagian beban kerja yang proporsional, profesional serta pengawasan yang baik dalam prosesnya mampu menjadikan guru merasa nyaman untuk bekerja di lingkungan MAN 3 Jombang. Selanjutnya hasil deskripsi data tentang kinerja guru dapat diungkapkan dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Variabel	Indikator	Rerata	Rerata Variabel
Kinerja Guru	Kreativitas	4,28	4.382
	Kerjasama	4,45	
	Kepemimpinan	4,46	
	Kepribadian	4,47	
	Tanggungjawab	4,47	
	Kedisiplinan	4,43	
	Kejujuran	4,29	
	Kesetiaan	4,33	
	Hasil kerja	4,26	

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa indikator kreativitas mempunyai skor rerata (*mean*) sebesar 4.28, yang dapat dimaknai dalam kategori sangat baik. Indikator kerjasama mempunyai rerata 4.45 (kategori sangat baik). Indikator kepemimpinan mempunyai rerata 4.46 (kategori sangat baik). Indikator kepribadian mempunyai rerata 4.47 (kategori baik). Indikator tanggungjawab mempunyai rerata 4.47 (kategori sangat baik). Indikator kedisiplinan mempunyai rerata 4.43 (kategori sangat baik). Indikator kejujuran mempunyai rerata 4.29 (kategori sangat baik). Indikator kesetiaan mempunyai rerata 4.33 (kategori sangat baik). Indikator hasil kerja mempunyai rerata 4.26 (kategori sangat baik). Secara keseluruhan variabel Kinerja (Y) mempunyai skor rerata sebesar 4.382 (kategori sangat baik).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa di MAN 3 Jombang guru diberikan kebebasan dalam mengaktualisasikan ide kreatifnya untuk kebaikan Madrasah. Guru mampu bekerja sama dengan yang lain dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas masing-masing, terutama terhadap guru yang membutuhkan bantuan maupun yang belum memahami tugas-tugasnya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kepatuhan guru dalam menjalankan segala bentuk aturan yang ditetapkan secara sadar dan objektif. Kepatuhan tersebut dapat membentuk keseriusan dan mengarah kepada kinerja yang baik bagi setiap individu guru. Guru dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara jujur, transparan, dan profesional untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu mereka mempunyai kedisiplinan tentang kesadaran dalam mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, serta mereka memiliki komitmen dan kesetiaan tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan. Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda ditampilkan dalam tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,169	2,452		3,331	,001
Komunikasi	,451	,140	,252	3,217	,002
Lingkungan Kerja	,611	,077	,623	7,947	,000

Berdasarkan tabel 6. persamaan regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,169 + 0,451X_1 + 0,611X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diungkapkan bahwa konstanta (a) 8,169 yang menunjukkan jika komunikasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap, maka kinerja guru (Y) 8,169. Koefisien regresi (b1) komunikasi kerja (X1) 0,451 yang menunjukkan besarnya pengaruh komunikasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y). Skor koefisien menunjukkan apabila terjadi kenaikan 1 satuan komunikasi (X1) maka akan menyebabkan kenaikan kinerja guru (Y) 0,451. Koefisien regresi (b2) lingkungan kerja (X2) 0,611 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Skor koefisien menunjukkan setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X2) akan menyebabkan kenaikan kinerja guru (Y) 0,611.

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan nilai sig. komunikasi (X1) 0,002 < 0,05, dapat dinyatakan komunikasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Selanjutnya berdasarkan nilai sig. lingkungan kerja (X2) 0,000 < 0,05, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Hasil uji secara bersamaan menggunakan uji F ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	420,355	2	210,177	91,716	,000b
Residual	222,285	97	2,292		
Total	642,640	99			

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang.

Selanjutnya hasil analisis koefisien determinasi (R^2) ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809a	,654	,647	1,514

Berdasarkan nilai R Square 0,654 (65,4%), menunjukkan komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 65,4%. Sedangkan 34,6% (100%-65,4%) dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian ini.

Hasil ini mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi (Djazilan & Darmawan, 2022; Efriyanti et al., 2019; Rahawarin & Arikunto, 2015; Sumali & Pratama, 2019). Hasil ini juga mendukung temuan sebelumnya bahwa komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal berpengaruh terhadap kinerja guru (Asiyah, 2018; Brahmana & Sitepu, 2020; Handayani, 2015; Murniasih et al., 2016; Nilasari et al., 2020; Oktarina et al., 2020; Pakpahan et al., 2019; Ulfa et al., 2021).

Komunikasi yang dibangun di MAN 3 Jombang selama ini terdiri dari *respect, empathy, audible, clarity, dan humble* (Nofrion, 2016; Prijosaksono & Mardianto, 2005). Melalui penerapan komunikasi tersebut, komunikasi kepala madrasah dengan guru maupun antar guru yang dilakukan secara efektif mampu mempengaruhi kinerja guru di MAN 3 Jombang (Amin, 2022; Fatmawati et al., 2018; Kartini et al., 2020; Lestiawati, 2019; Yuneti et al., 2019). Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa komunikasi mempunyai peran penting bagi kegiatan bekerja. Sebab komunikasi yang baik akan menciptakan persepsi baik sehingga mendorong para guru untuk melakukan hal yang baik ditempat kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini, komunikasi di MAN 3 Jombang menjadi salah satu landasan yang mampu mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya selama bekerja. Landasan utamanya adalah komunikasi yang dilakukan oleh guru maupun yang memiliki jabatan tertentu di lingkungan MAN 3 Jombang tidak selalu menerapkan komunikasi formal seperti atasan ke bawahan saja, melainkan menerapkan komunikasi informal untuk menciptakan kenyamanan bagi semua personal.

Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Darmawan, 2015; Dewi & Frianto, 2013; Elly & Soraya, 2020; Hartawati & Sahur, 2020; Kusumastuti et al., 2019; Norianggono et al., 2014; Nuryasin et al., 2016; Pujiyanto et al., 2020). Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja harus dapat menciptakan kenyamanan bagi para personal termasuk guru. Lingkungan kerja yang kondusif, maka pengaruhnya terhadap tugas dan tanggung jawab kerja guru semakin baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi perilaku guru dalam bekerjanya yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan dan peningkatan kinerjanya.

Temuan penelitian ini setidaknya menunjukkan lingkungan kerja yang telah diterapkan di MAN 3 Jombang telah mampu memberikan peningkatan kinerja. Lingkungan madrasah mampu membuat rasa nyaman untuk bekerja dan dalam melakukan aktivitas, sehingga membuat guru menjadi lebih produktif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang diterapkan dalam MAN 3 Jombang tidak sebatas pada pemenuhan terhadap lingkungan kerja secara fisik, tetapi juga non fisik seperti kenyamanan, kepuasan dan penghargaan mampu terbentuk dengan baik agar para guru dapat bekerja secara maksimal. Keadaan tersebut mendukung temuan penelitian sebelumnya yang menyebutkan lingkungan kerja membentuk gairah kerja yang mengarahkan orang-orang yang bekerja di dalamnya untuk bekerja aktif dan produktif (Ishaq & Tanjung, 2003).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu komunikasi kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di

MAN 3 Jombang. Hasil ini menunjukkan komunikasi dan lingkungan kerja saling mengisi, mendorong, membentuk, memberi kesan, dan menciptakan pola dan proses dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru di MAN 3 Jombang. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung di MAN 3 Jombang mampu mengarahkan dan membentuk proses kinerja guru. Diharapkan ada penelitian lanjutan yang mengkaji topik tentang komunikasi informal maupun formal, lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan kinerja guru di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. S. (2022). Perilaku Komunikasi dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(2), 511–519. <https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Anwar, C. R. (2020). *Komunikasi Pendidikan Dosen dan Budaya Kampus*. Penerbit Lakeisha.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Asiyah, S. (2018). Implementasi Komunikasi Verbal dan Non Verbal Dalam Kegiatan Public Speaking Santri Di Pondok Pesantren Darul Falah Amsilati Putri Bangsri Jepara. *Jurnal An-Nida*, 10(2), 154–165.
- Brahmana, D. A. B., & Sitepu, E. (2020). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Gung Leto Kecamatan Kabanjahe. *Social Opinion: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 5(2), 96–104. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socialopinion/article/view/771/678>
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(2), 82–92.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(2). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 113–122.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055–1065.
- Djazilan, M. S., & Darmawan, D. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. *Journal On Teacher Education*, 4(2), 1065–1077.
- Efriyanti, R., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1317–1328.
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14(2), 55–61. <https://doi.org/10.23887/jppg.v4i2.32814>
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998–3004.
- Fariqhah, S. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Aswaja Pressindo.
- Fatmawati, Z., Bafadal, I., & Sobri, A. Y. (2018). Komunikasi Kepala Sekolah Dengan Warga Sekolah Untuk Mewujudkan Visi Dan Misi Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 198–205. <https://doi.org/10.17977/um027v1i22018p198>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuwasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Handayani, S. (2015). Peningkatan Profesional Guru Melalui Komnikasi Informal. *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan*, 24(1), 91–97.
- Hartawati, S. I., & Sahur, M. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Majene. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 121–127. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i2.385>
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Ishaq, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Kartini, Ahmad, S., & Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294.

- <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/34>
- Kurniawan, B. (2017). Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Pascasarjana STIE Dharmaputra Semarang*.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lestiawati, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kota Singkawang. *EJVE (Equator Journal of Management and Entrepreneurship)*, 7(2).
- Manullang, N. T. (2016). Pengaruh Kinerja Guru dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa SDK Penabur Bandarlampung Bandarlampung. *Jurnal Manajemen Magister*, 2(2), 159–172.
- Maryamah, E. (2017). Pengembangan Budaya Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 86–96.
- Mukhlisin, A. (2017). Pola Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Di SD Islam An-Nizam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 54–64.
- Murniasih, Y., Djuniadi, & Rahardjo, T. J. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Guru Di Jepara. *Educational Management*, 5(2), 148–155.
- Mustawan, M. D. (2019). Pengaruh Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Lisanpuro 2 Kota Malang. *Widya Aksara : Jurnal Agama Hindu*, 24(1), 1–6. <https://doi.org/10.54714/widyaaksara.v24i1.43>
- Nilasari, S., Fitria, H., & Rohana. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 15–20. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *E-Jurnal Katalogis*, 4(11), 127–137.
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalia Edisi Kedua*. Ghalia.
- Nofrion. (2016). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi Dalam Pembelajaran*. Kencana.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Nugroho, S. (2019). Kontribusi Komunikasi dan Keterampilan Manajemen Konflik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 7(1), 17–25. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v7i1.24774>
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16–24.
- Oktarina, E., Makhdalena, & Caska. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84–94. <https://doi.org/10.31258/jmp.8.1.p.84-94>
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Deepublish.
- Prijosaksono, A., & Mardianto, M. (2005). *Prijosaksono*. PT Elex Media Komputindo.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106–113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani

- IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99.
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA): Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sumali, A., & Pratama, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan-Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 2(3), 436–446.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis. (2021). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1223–1230.
<https://doi.org/10.22373/jm.v11i4.5403>
- Weol, D. H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 598–609.
- Wicaksana, R. H., Suddin, A., & Rahadhini, M. D. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(3), 399–406.
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 609–623.
- Yuneti, A., Hamdan, & Pranansa, A. G. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.1011>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.
<https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>