

Pengaruh Komunikasi Internal dan Work Culture Terhadap Optimalisasi Kinerja Tenaga Pendidik di SD Islam Teratai Putih Global

Della Hanifatul Irdhina¹, Aprilia Puspasari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received August 20, 2025

Revised 25 August 2025

Accepted 25 August 2025

Available online 07 Sept. 2025

Keywords:

Internal Communication, Work Culture, Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of internal communication and work culture on optimizing the performance of educators at SD Islam Teratai Putih Global. The approach method in this study uses a quantitative method with data collection through distributing questionnaires. The population in this study were all educators at SD Islam Teratai Putih Global, totaling 65 people, and all of them were used as research samples using saturated sampling techniques. The data analysis techniques used were data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and determination coefficient testing, which were carried out using SPSS 27. The results of the analysis showed that internal communication had a positive and significant effect on the performance of educators partially with a t -count of $2,640 > t$ -table $1,999$ and a significance of $0.010 < 0.05$. Work culture also had a positive and significant effect on the performance of educators with a t -count of $4,816 > 1,999$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, internal communication and work culture have a positive and significant effect on the performance of educators with a calculated f value of $27,281 > f$ table 3.15 and a significance of $0.001 < 0.05$.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan budaya kerja (work culture) terhadap optimalisasi kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global sebanyak 65 orang, yang semuanya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung $2,640 > t$ tabel $1,999$; sig. $0,010 < 0,05$), work culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung $4,816 > t$ tabel $1,999$; sig. $0,001 < 0,05$), serta secara simultan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik (Fhitung $27,281 > F$ tabel $3,15$; sig. $0,001 < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif dan budaya kerja yang positif mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara optimal.

PENDAHULUAN

Dalam membentuk kualitas sumber daya manusia suatu bangsa, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting. Dalam proses pendidikan dan era perkembangan pendidikan yang semakin dinamis, posisi tenaga pendidik (guru) sangat penting, tidak hanya sebagai guru, tetapi juga sebagai seseorang yang membimbing dan teladan bagi siswanya. Maka dari itu, kinerja tenaga pendidik menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan yang diberikan.

Kinerja tenaga pendidik harus senantiasa berada dalam kondisi optimal agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Kinerja yang optimal tidak hanya mempengaruhi proses belajar yang berlangsung di kelas, tetapi juga memiliki dampak besar pada perkembangan karakter, sikap, dan keseluruhan kompetensi siswa. Banyak hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik, baik yang datang dari dalam diri mereka sendiri maupun dari lingkungan luar. Salah satu hal yang berpengaruh pada kinerja seorang guru yaitu komunikasi internal dalam lingkungan sekolah. Selain komunikasi internal, *work culture* (budaya kerja) juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik dan budaya kerja tidak mendukung,

dampaknya tidak hanya pada semangat kerja guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Berdasarkan hasil pengamatan di SD Islam Teratai Putih Global menunjukkan masih terdapat permasalahan seperti adanya kesenjangan informasi, forum komunikasi dua arah yang terbatas, serta perbedaan perilaku kerja antar guru. Permasalahan ini penting untuk diteliti karena menyangkut kualitas tenaga pendidik yang secara langsung berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Penelitian ini menarik karena menggabungkan dua variabel penting yang seringkali dianggap terpisah, yaitu komunikasi internal dan budaya kerja.

Dengan demikian, studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari komunikasi internal dan *work culture* terhadap optimalisasi kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global. Temuan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi bagi pihak sekolah dalam membangun suasana kerja yang lebih baik serta mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Internal

Penataan komunikasi yang baik akan memastikan setiap aktivitas komunikasi dapat menunjang pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Menurut (Fahmawati et al., 2021) komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi antara individu maupun kelompok dalam lingkup organisasi, yang difokuskan pada upaya mencapai tujuan bersama. Suatu proses komunikasi yang berlangsung dalam lingkungan suatu organisasi dan melibatkan hanya individu-individu yang merupakan bagian dari struktur internal organisasi tersebut disebut sebagai komunikasi internal (Aprinawati et al., 2024). Sedangkan menurut (Rahmanda et al., 2025) "Komunikasi internal merupakan proses pertukaran pesan atau informasi di antara anggota organisasi yang bertujuan untuk mendukung kepentingan organisasi".

Komunikasi internal dapat disimpulkan sebagai proses berbagi informasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi, yang melibatkan individu atau kelompok yang termasuk dalam struktur internal organisasi yang dilakukan untuk mendukung koordinasi dan pencapaian tujuan bersama. Menurut Saputra dalam (Almas et al., 2020) indikator komunikasi internal yaitu: (1) Komunikasi ke Bawah, (2) Komunikasi ke Atas, dan (3) Komunikasi Horizontal.

Work Culture

Budaya kerja bukan hanya tentang kebiasaan sehari-hari di tempat kerja, tetapi juga mencakup nilai-nilai mendasar, keyakinan, serta norma-norma yang diterapkan oleh para anggota organisasi. Pemahaman terhadap budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut (Dauhan, 2020) *work culture* adalah suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik saat melakukan tugas atau tanggung jawab mereka. *Work culture* adalah keyakinan, harapan, nilai, dan norma yang diwujudkan dalam sikap dan perilaku kerja untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Rumambi et al., 2022). Sedangkan menurut (Widodo, 2022) *work culture* merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan daya penggerak, yang mengakar dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang diwujudkan.

Work Culture merupakan perpaduan antara nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan tradisi yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi, yang tercermin melalui sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, dan berfungsi sebagai landasan serta pendorong dalam mencapai kinerja yang optimal. Menurut Ndraha dalam buku (Simbolon, 2021) terdapat tiga indikator *work culture*, yaitu: (1) Kebiasaan, (2) Peraturan, dan (3) Nilai-nilai.

Kinerja

Peran yang dimiliki oleh kinerja sangat krusial dalam setiap organisasi. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan-tujuan strategis, sebuah organisasi harus mampu mengelola kinerja karyawan mereka dengan baik. Menurut (Bukit et al., 2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang diperoleh oleh individu maupun organisasi ketika melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu dalam periode waktu yang telah ditetapkan. "Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan" (Desfitriady & Pandini, 2023). Sedangkan menurut (Susilo, 2023) "Kinerja adalah tentang hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, baik oleh individu maupun kelompok, yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki".

Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil dari usaha seorang individu maupun organisasi yang dinilai dengan kriteria tertentu, menunjukkan pencapaian baik dalam hal kualitas maupun kuantitas tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, dan diraih dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal dan efisien. Menurut Barnawi dan Arifin yang dikutip dalam (Susilo, 2023) terdapat dua kategori

utama yang menjadi faktor penentu terhadap kinerja seorang guru, yakni: (1) Faktor Internal, yang mencakup kemampuan, motivasi, keterampilan, kedisiplinan, dan pendidikan. (2) Faktor Eksternal, yang mencakup iklim kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, jaminan/perlindungan sosial dan besaran penghasilan.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk kinerja yaitu: (1) Ketepatan Penyelesaian Tugas, (2) Kesesuaian Jam Kerja, (3) Tingkat Kehadiran, Dan (4) Kerjasama Antar Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sejalan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh komunikasi internal dan *work culture* terhadap kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh tenaga pendidik yang aktif mengajar di sekolah tersebut yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh/sensus, dimana seluruh anggota populasi yang berjumlah 65 orang tersebut akan dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran yaitu skala likert sebagai pendekatan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Instrumen kuesioner dirancang berdasarkan sejumlah indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian, yaitu komunikasi internal (X1), *work culture* (X2), dan kinerja (Y). Analisis data dilakukan melalui uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t, dan uji f) dan uji koefisien determinasi.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sebuah instrumen penelitian pada kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidaknya digunakan uji validitas. Nilai r tabel adalah 0,2441 yang didapatkan dengan menggunakan rumus $df = N - 2 = 65 - 2 = 63$, dan memiliki taraf signifikansi 0.05 (5%), sehingga item pernyataan dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel I. Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	X1.1	0,584	0,2441	Valid
	X1.2	0,628	0,2441	Valid
	X1.3	0,446	0,2441	Valid
	X1.4	0,689	0,2441	Valid
	X1.5	0,571	0,2441	Valid
	X1.6	0,616	0,2441	Valid
	X1.7	0,605	0,2441	Valid
	X1.8	0,523	0,2441	Valid
	X1.9	0,463	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Mengacu pada tabel hasil uji validitas X1 diatas, seluruh item pada variabel komunikasi internal memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa setiap item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam studi ini.

Tabel II. Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Culture (X2)	X2.1	0,345	0,2441	Valid
	X2.2	0,637	0,2441	Valid
	X2.3	0,363	0,2441	Valid

	X2.4	0,323	0,2441	Valid
	X2.5	0,531	0,2441	Valid
	X2.6	0,506	0,2441	Valid
	X2.7	0,671	0,2441	Valid
	X2.8	0,495	0,2441	Valid
	X2.9	0,566	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Mengacu pada tabel hasil uji validitas X2 diatas, seluruh item pada variabel *work culture* memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa setiap item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam studi ini.

Tabel III. Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,48	0,2441	Valid
	Y.2	0,651	0,2441	Valid
	Y.3	0,701	0,2441	Valid
	Y.4	0,283	0,2441	Valid
	Y.5	0,511	0,2441	Valid
	Y.6	0,529	0,2441	Valid
	Y.7	0,621	0,2441	Valid
	Y.8	0,622	0,2441	Valid
	Y.9	0,296	0,2441	Valid
	Y.10	0,352	0,2441	Valid
	Y.11	0,598	0,2441	Valid
	Y.12	0,663	0,2441	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Mengacu pada tabel hasil uji validitas Y diatas, seluruh item pada variabel kinerja memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2441. Hal ini menandakan bahwa setiap item valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam studi ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan guna menilai tingkat keandalan suatu instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten dan stabil ketika digunakan secara berulang dalam situasi yang serupa. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi dari 0,60, data dianggap reliabel.

Tabel IV. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Komunikasi Internal (X1)	0,736	0,6	Reliabel
Work Culture (X2)	0,62	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,767	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Mengacu pada tabel hasil uji reliabilitas diatas, seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh skor *Cronbach's Alpha* yang melebihi nilai ambang batas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang baik, sehingga layak digunakan dalam proses penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah data yang digunakan dalam penelitian tersebar secara normal. Suatu data dinyatakan memiliki distribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$.

Tabel V. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,76432062	
Most Extreme Differences	Absolute	,091	
	Positive	,091	
	Negative	-,090	
Test Statistic			,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,192	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,182
		Upper Bound	,202

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

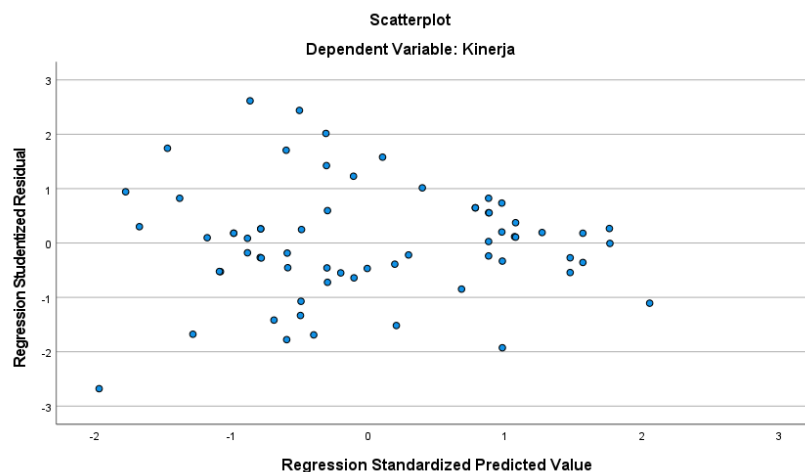
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Mengacu pada tabel hasil uji normalitas diatas, pengujian dengan *kolmogorov-smirnov* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Fenomena heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik-titik data tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola yang terstruktur.

Gambar I. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Merujuk pada gambar hasil uji heteroskedastisitas tersebut, titik-titik tampak tersebar secara acak tanpa membentuk pola terstruktur. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi diantara variabel bebas dalam model regresi yang baik. Multikolonieritas tidak terjadi jika VIF (*Variance Infation Factor*) < 5 dan Tolerance value > 0.1 .

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,987	5,294		2,076	,042		
	Komunikasi Internal	,342	,130	,278	2,640	,010	,774	1,292
	Work Culture	,697	,145	,507	4,816	<,001	,774	1,292

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Mengacu pada tabel hasil uji multikolinearitas diatas variabel komunikasi internal (X1) dan *work culture* (X2) diketahui memiliki nilai VIF sebesar $1,292 < 5$. Sedangkan nilai *tolerance* nya $0,774 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas tersebut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel VII. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,987	5,294		2,076	,042		
	Komunikasi Internal	,342	,130	,278	2,640	,010	,774	1,292
	Work Culture	,697	,145	,507	4,816	<,001	,774	1,292

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Merujuk pada tabel diatas, bentuk persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis tersebut dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 10,987 + 0,342X_1 + 0,697X_2 + e$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 10,987. Artinya jika variabel komunikasi internal (X1) dan *work culture* (X2) bernilai nol, maka kinerja (Y) tenaga pendidik akan bernilai sebesar 10,987.
- Nilai koefisien variabel komunikasi internal (X1) bernilai positif sebesar 0,342. Artinya jika variabel komunikasi internal (X1) mengalami kenaikan satu unit dengan asumsi variabel *work culture* (X2) bernilai konstan atau tidak berubah, maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan sebesar 0,342.
- Nilai koefisien variabel *work culture* (X2) bernilai positif sebesar 0,697. Artinya jika variabel *work culture* (X2) mengalami kenaikan satu unit dengan asumsi variabel komunikasi internal (X1) bernilai konstan atau tidak berubah, maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan sebesar 0,697.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan pengujian dengan metode uji t. Suatu variabel X dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,05/2$; $df = n-k-1$) serta nilai signifikansi $< 0,05$, maka. Diketahui t_{tabel} ($0,025$; $df = 65-2-1 = 62$) maka nilai t_{tabel} yaitu 1.99897 atau dibulatkan menjadi 1.999.

Tabel VIII. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,987	5,294		2,076	,042		
	Komunikasi Internal	,342	,130	,278	2,640	,010	,774	1,292
	Work Culture	,697	,145	,507	4,816	<,001	,774	1,292

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji t dijabarkan sebagai berikut:

- Variabel komunikasi internal (X1) memperoleh nilai thitung 2.640 > 1.999 dan nilai signifikansi 0.010 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik secara parsial, sehingga Ha1 diterima.
- Variabel *work culture* (X2) memperoleh nilai thitung 4.816 > 1.999 dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work culture* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik secara parsial, sehingga Ha2 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, digunakan uji f. Jika fhitung > ftabel (df1 = k-1 ; df2 = n-k) serta nilai signifikan < 0.05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh secara simultan. Diketahui nilai ftabel yaitu (df1 = 3-1 = 2 ; df2 = 65-3 = 62), maka diperoleh nilai ftabel yaitu 3,15.

Tabel IX. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	798,098	2	399,049	27,281	<,001 ^b
	Residual	906,887	62	14,627		
	Total	1704,985	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Culture, Komunikasi Internal

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Merujuk pada hasil uji f yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh nilai fhitung 27,281 > 3,15. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal (X1), dan *work culture* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik secara simultan, sehingga Ha3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan uji koefisien determinasi. Dengan ketentuan bahwa nilai koefisien determinasi yaitu diantara angka 0 dan 1.

Tabel X. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,451	3,825

a. Predictors: (Constant), Work Culture, Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Merujuk pada tabel hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R-Square(R²) tercatat sebesar 0,468. Artinya, variabel bebas yaitu komunikasi internal (X1), dan *work culture* (X2) secara bersama-sama atau

simultan mampu memberikan pengaruh sebesar 46,8% terhadap variabel terikat, yakni kinerja (Y). Adapun sisanya, sebesar 53,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi internal (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung $2.640 > 1.999$ dan nilai signifikansi $0.010 < 0.05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik secara parsial, sehingga hipotesis Ha1 dapat diterima. Artinya semakin baik komunikasi internal yang terjalin maka semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal oleh para tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global.

2. Pengaruh Work Culture (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung $4.816 > 1.999$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, Temuan ini mengindikasikan bahwa work culture (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik secara parsial, sehingga hipotesis Ha2 dapat diterima. Dengan demikian, semakin kuat budaya kerja yang diterapkan di lingkungan sekolah maka semakin optimal kinerja yang dapat dicapai oleh tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global.

3. Pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Work Culture (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data secara simultan melalui uji f, diketahui bahwa nilai fhitung $> f_{tabel}$ ($27,281 > 3,15$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal (X1) dan work culture (X2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) tenaga pendidik, sehingga hipotesis Ha3 dinyatakan diterima. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan kedua aspek tersebut untuk mencapai hasil kinerja tenaga pendidik yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis yang sudah dilakukan pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global, (2) *Work culture* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global, (3) Komunikasi internal dan work culture secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SD Islam Teratai Putih Global.

REFERENSI

- Almas, G. M. A., Prof. Dr Hosni Suradji, & Dr. H. M. Anhar. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN ABILITY TERHADAP PENGEMBANGAN DIRI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN PT. PULO MAS JAYA, JAKARTA*. 5, 0–15.
- Aprinawati, Hutasoit, E., Milano, F., Rahma, K., Fauziah, S., & Khaira, I. (2024). OPTIMALISASI KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR PT DWI INDAH. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 15026–15032.
- Bukit, B., Tasman Malusa, & Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Dauhan, S. N. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. 3(3), 2301–2306. <https://doi.org/https://doi.org/10.20961/shes.v3i3.57129>
- Desfitriady, & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Fahmawati, L., Cheerli, & Imarshan, I. (2021). *Fungsi Komunikasi Organisasi Internal Selama Pandemi Covid-19 : Studi Kasus di Organisasi Pendidikan*. 5(2), 414–423.
- Rahmanda, E., Feranza, F. Y., Sari, N. J., Putri, S. T., & Ferdiana, R. (2025). Peran Komunikasi Internal dalam Corporate Communication untuk Meningkatkan Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 2, 118–132. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.620>
- Rumambi, S., Masengi, E. E., & Bogar, W. (2022). The Effect of Organizational Commitment and Work Culture on Civil Servants Public Service Performance in Tomohon ' s District Office. *Journal of Social Science*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jss.v3i2.320>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, 9, 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Simbolon, D. S. (2021). *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

- Karyawan (K. Amali (ed.)). Bintang Pustaka Madani.
- Susilo. (2023). *Kinerja guru, disiplin kerja, dan budaya organisasi di lingkungan sekolah* (E. Rafiqoh (ed.)). CV. Bening Pustaka.
- Widodo, D. S. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE DETERMINATION : LEADERSHIP STYLE , INDIVIDUAL CHARACTERISTICS , AND WORK CULTURE (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(3), 327–339. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3>