

PENGARUH KEDISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP KARTIKA XX-I HASANUDDIN DI KOTA MAKASSAR

Farida¹, Andi Syarifuddin², Nurfaidah³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP^{1,2,3}

faridaypup@gmail.com¹, andisyarifuddin67@gmail.com², nurfaedahypup67@gmail.com³

ABSTRACT

This study aimed to (1) find out and analyze the influence of work discipline on teachers' performance (2) find out and analyze the influence of organizational communication on teacher performance. This research was conducted at SMP Kartika XX-I Hasanuddin. The population in this study was 21 teachers. The sampling technique was total sampling. The data were collected and analyzed using descriptive analysis and simple registration. From the results of the descriptive analysis, it was concluded that: (1) there was a significant effect of work discipline on teachers' performance, (2) there was a significant effect of organizational communication on teachers' performance. From the data that can be explained by the model is equal to 0.910 or in other words the information contained in the data was 91.0%. It can be explained that the work discipline and communication in organizations have a very positive influence on teachers' performance at SMP Kartika XX-I Hasanuddin.

Keywords: *work discipline, organizational communication, teachers' performance.*

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan. Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan atau guru maka dapat digunakan sebagai tolak ukur suatu organisasi dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan atau guru tersebut.

Apabila karyawan atau guru nya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Menurut Pandi Afandi (2016), disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang di buat oleh manajemen suatu organisasi, di sahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan di ketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas

orgaisasi, dengan demikian kinerja karyawan atau guru akan lebih mudah ditingkatkan.

Menurut Muhammad Busro (2018), disiplin kerja adalah suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan orang/ karyawan terhadap pekerjaannya. Pegawai/karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

Organisasi didalamnya diisi oleh sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota/karyawan. Semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi. Tidak ada organisasi tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Komunikasi organisasi harus

dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

Penelitian tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja disimpulkan memiliki pengaruh positif (Putri, 2016), semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Demikian juga hasil penelitian Masyjui (2005) mengatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam kaitannya dengan kepuasan, Ardiansyah (2016) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa kepuasan mampu meningkatkan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia pada pekerjaannya, dari kebahagiaan tersebut akan menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga baik, karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar tetap menghadapi permasalahan dimana hubungan guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa, guru dengan sesama guru, guru dengan materi pembelajarannya ke siswa dimana mereka berhadapan langsung dengan siswa dalam hal proses belajar mengajar maka secara otomatis harus ada peningkatan mutu yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan siswa pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar.

Namun Orang Tua siswa masih ada beberapa yang mengelukan kurangnya komunikasi dengan guru sebagai wali siswa dimana dengan kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar mengalami penurunan, dan diperlukan kedisiplinan Guru, meningkatkan komunikasi yang harmonis antara orang tua siswa dengan guru, sesama guru serta memperhatikan kinerja Guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar? (3) Apakah kedisiplinan dan komunikasi

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar?

Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Guru Pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMP kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Terry (2015), manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang menjalankan fungsi manajemen dengan melibatkan unsur manusia sebagai perencana, pelaksana, mengorganisir dan pengendali.

Mathis dan Jackson (2017), menyatakan keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang mampu menjalankan fungsi manajemen dengan baik.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang baik, juga disertai dengan

berbagai cara dalam menjaga, memelihara, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan arti lain, manajemen juga memiliki arti yaitu memimpin, mengusahakan, mengendalikan, dan mengelola.

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia.

Kedisiplinan adalah kata sifat yang berasal dari kata dasar “disiplin” dan mendapat imbuhan ke-an. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus pula dimiliki oleh pegawai yang menginginkan tercapainya kepuasan dalam pekerjaan. Disiplin dapat berupa ketepatan waktu dalam bekerja, ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik.

Paradigma lembaga-lembaga saat ini yang ingin berkembang dan maju sangat membutuhkan pegawai yang berdisiplin tinggi dalam pekerjaannya. Mereka yang mempunyai semangat tinggi, patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh lembaga, kreatif dan dapat melaksanakan sarana secara baik (Hasibuan, 2016)

Menurut Muhammad Busro (2018) disiplin kerja adalah suatu kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang ditentukan.

Lain halnya menurut Edy Sutrisno (2016) perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan uraian definisi diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga

tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah di tetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkupkerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penerapan disiplin sangat diperlukan dalam suatu instansi atau organisasi karena dengan adanya kedisiplinan maka instansi dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah di tetapkan.

Maka dari itu, disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan disiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Secara harafiah, definisi komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau

informasi. Komunikasi secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain.

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Selain dengan cara verbal, komunikasi juga bisa dilakukan dengan bahasa tubuh atau menggunakan gesture untuk tujuan tertentu. Dalam sebuah organisasi atau bisnis, komunikasi memiliki peranan sangat penting karena merupakan bentuk koordinasi antar anggota atau tim untuk menyampaikan ide dan gagasan.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013), komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi. Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013), komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

Sedangkan Joseph A. DeVito (2011), komunikasi mengacu pada tindakan oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Menurut Everett M. Rogers komunikasi adalah proses pengalihan ide dari satu sumber ke satu penerima atau lebih dengan tujuan agar mengubah tingkah laku.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. "Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace dan Faules, 2014).

Pada penelitian Ardiansyah (2016) yang menjelaskan bahwa komunikasi organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Udayanto (2015) menyatakan bahwa komunikasi internal yang telah dibangun dalam sebuah perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan

merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat lebih mudah meningkatkan kinerja

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi (Pace & Faules, 2013). Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang diharapkan dari aliran informasi ke bawah. Komunikasi ke atas membantu pegawai mengalami masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dengan pekerjaan mereka dan dengan organisasi tersebut.

Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

Dalam proses penyampaian pesan juga terdapat hambatan yang berupa perasaan tidak nyaman yang diakibatkan oleh sikap, pemikiran, dan perilaku yang tidak konsisten dan memotivasi seseorang untuk mengambil langkah demi mengurangi ketidaknyamanan tersebut. Hal ini merupakan perasaan yang dimiliki seseorang ketika mereka menemukan diri mereka sendiri melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan apa yang mereka ketahui, atau mempunyai pendapat yang tidak sesuai dengan pendapat lain yang mereka pegang, Leon Festinger menamakan perasaan yang tidak seimbang ini sebagai disonansi kognitif.

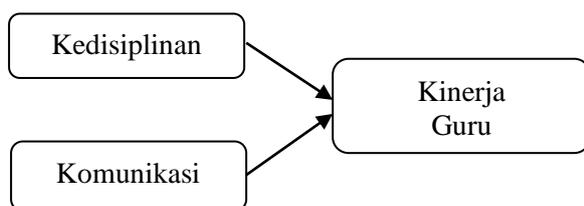
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari

individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

Apabila seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan baik, maka tujuan pendidikan akan tercapai. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik pula. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar dari organisasi dimana individu bekerja.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Farida (2019)

- H₁ : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar.
- H₃ : Kedisiplinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data berdasarkan data primer dan data sekunder dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi.

Penelitian dilakukan di SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar, penelitian ini di laksanakan pada SMP Kartika XX-I Hasauddin guna mengetahui seberapa besar Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru-guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru berjumlah 32 orang pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar

Analisis kuantitatif dengan regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (variable Y). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda berperan sebagai teknik statistic yang digunakan untuk menguji kualitas pelayanan guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di Kota Makassar.

Analisis yang digunakan dalam mencari regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Komunikasi

A = konstan

β_1, β_2 = koefisien regresi

ε =error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variable kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar. Ini menandakan bahwa guru SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar merasa puas terhadap kepemimpinan organisasi sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Kedisiplinan dan komunikasi yang efektif berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan visi dan misi yang ingin di capai.

Berdasarkan uji – F variable yang terdiri dari kedisiplinan, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja guru SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar, Sama halnya Rita Taroreh dkk (2016) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan, bahwa secara simultan maupun parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan ditingkatkan disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu Edy Sutrisno (2016:98)

menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan sekolah, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan suatu organisasi atau sekolah adalah kedisiplinan karyawannya/ guru pada sekolah tersebut.

Secara umum hasil pengukuran di atas membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima. Hal ini berarti bahwa variable kedisiplinan, dan komunikasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin. Hal tersebut Nampak dari nilai F (Uji signifikan simultan) dengan F hitung sebesar 23,906 dan tingkat sig. 0,000. Oleh karena itu probabilitas signifikan $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai R Square sebesar 0.719 atau 71,9% dan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak di gunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka pengaruh kedisiplinan dan komunikasi baik internal maupun eksternal yang di dukung dengan berbagai indicator serta kemampuan lainnya yang dimiliki sangat memberikan nilai positif pada peningkatan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa jika kedisiplinan dan komunikasi di tingkatkan secara bersama-sama maka kinerja guru pun akan meningkat. Sebaliknya, makin rendah kedisiplinan dan komunikasi yang di miliki oleh guru maka semakin rendah kinerja yang di hasilkan oleh guru itu sendiri.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kedisiplinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar; 2) Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru pada

SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar; 3) Kedisiplinan (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMP Kartika XX-I Hasanuddin di kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I, Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiansyah, Dimas, Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Bejo, Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryato. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Yogyakarta: Gava Media.
- Donni, Junni, Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eko, Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzan, Alfi, Hasan. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hani, T, Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal*

- Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 2. Hal 133.
- Robert L Mathis dan John H. Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Dijan, Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Terry, George R. Dan Rue, Leslie W. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke-16, Jakarta: PT. Bumi Aksa.
- Udayanto, Rahmat Restu. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola. *e-Journal Bisma*. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 3 Tahun 2015.
- Veithzal, Rivai, Zainal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. PT. Raja Grafindo Persada.