

**Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN
Parakan - Tangerang Selatan**

Ahmad Sumali, Alfa Yudha Pratama
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email : dosen01562@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah mengetahui pengaruh komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif kuantitatif, metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi linier berganda, uji kolerasi, uji determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t dengan bantuan SPSS Versi 24. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 pegawai, dengan jumlah sampel dengan teknik penarikan sample teknik sampling jenuh.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,703 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 49,4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,927 > 2,028$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,670 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 44,9%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,412 > 2,028$), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) pada SDN Parakan Tangerang Selatan. Komunikasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,725 + 0,480X_1 + 0,351X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,758 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($23,621 > 2,870$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan..

Kata kunci : Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Komunikasi sangatlah berguna untuk di dunia kerja maupun untuk di dunia belajar mengajar. Terutama dalam bidang pendidikan, apa bila terjadi komunikasi yang baik antara guru dengan siswa, maka siswa tersebut akan sangat mudah memahami pelajaran yang mereka terima. Dalam dunia kerjapun tidak kalah penting nya, komunikasi yang baik akan memudahkan perusahaan tersebut untuk mencapai visi dan misi yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

Dalam dunia nyata keberhasilan seorang guru untuk mendidik para siswa nya harus di mulai dengan komunikasi yang baik, supaya para siswa dapat memahami ilmu yang di berikan oleh guru nya dengan baik. Komunikasi yang terjalin di dalam sekolah tidak hanya antara para guru dan murid, namun kesuksesan komunikasi didalam sekolah juga di mulai dari hubungan yang baik antara kepala sekolah terhadap para guru, maupun komunikasi yang terjalin sesama guru.

Tidak hanya dalam komunikasi, guru pun harus memberikan contoh disiplin terhadap para siswa nya, kebanyakan siswa jaman sekarang tidak memiliki jiwa disiplin, maka dari itu peran guru pun sangat penting untuk membentuk karakter siswa itu sendiri, mungkin dengan cara disiplin kerja. Guru guru pun mampu mengajarkan disiplin kepada siswa nya melalui ke giatan sehari hari, contoh nya iyalah

datang tepat waktu saat jam pelajaran di mulai, dan memberikan hukuman kepada siswa nya yang datang terlambat, sehingga siswa tersebut memiliki sisi jera untuk mengulangi nya kembali, dan di situ lah sifat disiplin siswa mulai terbentuk.

Faktor yang mempengaruhi bagus atau tidak nya nilai siswa adalah kinerja guru nya tersebut, apa bila kinerja guru tersebut telah maksimal akan berpengaruh kepada nilai siswa nya pula, peran guru pun sangat berpengaruh kepada tingkat perkembangan siswa nya baik secara akademik mau pun non akademik. Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didiknya. Jadi tugas guru sebagai tenaga pendidik harus dapat menyampaikan ilmu dan materi pembelajaran kepada para siswa nya, hasil yang harus di capai oleh guru sebagai tenaga pendidik adalah meningkat nya nilai para siswa dari tahun ke tahun, namun apa bila guru yang berperan sebagai tenaga pendidik masih tidak memiliki rasa disiplin yang tinggi, bagaimana siswa akan terbentuk nya karakter yang baik.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Parakan - Tangerang Selatan.**

2. Identifikasi Masalah

Dalam identifikasi masalah ini, penulis pun akan merumuskan beberapa masalah pada berikut:

- a. Komunikasi yang terjalin antara guru sebagai tenaga pengajar kepada siswa belum berjalan maksimal disebabkan karena masih ada beberapa guru yang absen.
- b. Komunikasi antara sesama guru masih tidak maksimal.
- c. Absensi guru tidak maksimal pada bulan bulan tertentu.
- d. Dalam beberapa kasus guru belum memebrikan contoh yang baik.
- e. Tidak ada nya guru pengganti di saat kelas kosong yang di sebabkan karena guru yang bersangkutan beerhalangan untuk hadir.
- f. Kurang di siplin nya guru sebagai tenaga pendidik.
- g. Belum tercapai nya visi dan misi sekolah.

3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penulis mencoba menuliskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SDN Parakan Tangerang Selatan.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja guru SDN Parakan Tangerang Selatan.
- c. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SDN Parakan Tangerang Selatan.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berdasarkan pada perumusan masalah dan tujuan

penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SDN Parakan Tangerang Selatan.
- H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SDN Parakan Tangerang Selatan.
- H3: Diduga terdapat pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN Parakan Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA**1. Komunikasi**

Istilah komunikasi atau dalam bahasa inggris *communication* berasal dari kata latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksud nya adalah *sama makna*. Menurut Onong Uchjana Effendi dalam Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek (2016:9), Jadi kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, missal dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang di percakapkan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:145) mengemukakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Menurut Andrew E. Sikula dalam mangkunegara (2013:145) mengemukakan komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu

tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2. Disiplin

Dalam bahasa disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata discipline yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Kata disiplin sering menjadi suatu ukuran yang bernilai positif yang biasanya dijadikan indikasi orang-orang sukses untuk mencapai keinginan dan cita-citanya dalam memajukan sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik itu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Latainer, Soediono dalam Edy Sutrisno (2016:87), mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang

berkembang di dalam tubuh guru dan menyebabkan guru dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri guru, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67).

Definisi kinerja yang dikemukakan Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM (2017:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam).

Fautisno Cardosa Gomes dalam Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM (2017:9) mengemukakan kinerja guru sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah

prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat asosiatif kuantitatif, metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi linier berganda, uji kolerasi, uji determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t dengan bantuan SPSS Versi 24. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 pegawai, dengan jumlah sampel dengan teknik penarikan sample teknik sampling jenuh.

PEMBAHASAN

1. Pembahasan Deskriptif.

Pembahasan deskriptif, dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan

sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

a. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel komunikasi (X₁).

Komunikasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses komunikasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Hal ini dibuktikan dengan melihat secara keseluruhan untuk kuesioner variabel komunikasi (X₁) diperoleh rata-rata *score* 4.09 dengan kriteria baik. Dari sepuluh indikator tersebut yang mendapatkan *rating score* yang paling rendah berada pada nomor satu yaitu pada pernyataan kepala sekolah mampu memberikan arahan dan masukan pada semua komponen sumberdaya yang ada disekolah dengan *score* 3,74 termasuk dalam kategori baik.

Namun untuk lebih baik lagi maka lembaga harus secara kontinyu mereview tentang kebijakan penyampaian informasi kepada pegawai agar lebih dapat dipahami dan tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda

b. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel disiplin kerja (X₂).

Kedisiplinan yang di terapkan dan dipercontohkan

guru dalam lingkungan sekolah mempunyai arti dan makna yang sangat luas untuk memajukan sekolah melalui sikap, prilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari sekolah yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, oleh karenanya salah satu faktor yang menjadi pertimbangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja guru.

Hal ini dibuktikan dengan melihat secara keseluruhan untuk kuesioner variabel disiplin kerja (X2) diperoleh rata-rata *score* 4.13 dengan kriteria baik. Dari sepuluh indikator tersebut yang mendapatkan *rating score* yang paling rendah adalah pada pernyataan aturan organisasi dapat diterapkan dengan baik tanpa tebang pilih dimana hanya mencapai rata-rata *score* 3,74 termasuk dalam kategori baik.

Namun untuk lebih baik lagi perusahaan harus lebih konsisten menerapkan aturan yang dibuat sehingga guru dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi serta dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.

c. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel kinerja guru (Y).

Kinerja guru bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan dari

masing-masing organisasi yang menghubungkan antara output, kinerja, efisiensi, efektivitas dengan produktivitas. Secara umum, kinerja guru menunjukkan kepada rasio *output* kinerja organisasi dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan *outcome* tersebut, kinerja guru juga dikaitkan dengan kualitas *output*, yang diukur berdasarkan beberapa standar yang lebih ditetapkan sebelumnya.

Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban responden responden secara keseluruhan untuk kuesioner variabel kinerja guru (Y) diperoleh rata-rata *score* 4.04 dengan kriteria baik. Dari kesepuluh indikator tersebut yang mendapatkan *rating score* yang paling rendah adalah pada pernyataan saya selalu memberikan ide-ide kepada guru lain untuk sistem mengajar dengan baik dimana hanya mencapai *score* 3,76 termasuk dalam kategori baik.

Namun untuk lebih baik lagi sekolah harus lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga pengajar dan fasilitas yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu efisiensi, maka sikap mental guru harus diarahkan pada pandangan bahwa sekolah harus menjadi lebih baik. Perbaikan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin

kerja dan komunikasi. Dengan adanya disiplin kerja di sekolah diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin.

2. Pembahasan Verifikatif

Pembahasan verifikatif dimaksudkan untuk membahas perihal pengaruh dan signifikansinya serta, pembahasan keterkaitan teori yang mendukung yang diselaraskan dengan hasil pengolahan data.

a. Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan koefisien korelasi sebesar persamaan regresi $Y = 9,725 + 0,408X_1$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,494 atau sebesar 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja guru. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,927 > 2,028$), hal ini diperkuat dengan *probability signicancy* $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja guru SDN Parakan Tangerang

Selatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,725 + 0,351X_2$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,670 artinya kedua variabel mempunyai tingkat pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,412 > 2,028$), hal ini diperkuat dengan *probability signicancy* ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan.

c. Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,725 + 0,480X_1 + 0,351X_2$. Hasil analisis regresi ini menunjukkan koefisien dari

masing-masing variabel bertanda positif, artinya semakin tinggi komunikasi dan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Sedangkan nilai korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,758 artinya memiliki pengaruh yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh komunikasi dan disiplin kerja sebesar 57.4% sedangkan sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($23,621 > 2,870$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja guru, sebagai berikut :

1. Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,703 artinya memiliki pengaruh yang **kuat**. Koefisien determinasi sebesar 49,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,927 > 2,028$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,670 artinya memiliki pengaruh yang **kuat**. Koefisien determinasi sebesar 44,9%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,412 > 2,028$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja kerja guru (Y) pada SDN Parakan Tangerang Selatan.
2. Komunikasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja guru (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,725 + 0,480X_1 + 0,351X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,758 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 57.4% sedangkan sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($23,621 > 2,870$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi

0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja guru pada SDN Parakan Tangerang Selatan.

B. Saran

1. Variabel komunikasi (X_1) pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor satu yaitu kepala sekolah mampu memberikan arahan dan masukan pada semua komponen sumberdaya yang ada disekolah dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,74 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi sekolah harus melakukan bimbingan atau latihan khusus untuk sumberdaya yang ada disekolah, agar meningkat menjadi lebih baik lagi.
2. Variabel disiplin kerja (X_2), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor dua yaitu aturan organisasi dapat diterapkan dengan baik tanpa tebang pilih dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,74 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi sekolah harus menegaskan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan didalam organisasi sekolah, sehingga siapapun yang melanggar aturan menerima hukuman nya.
3. Variabel kinerja guru (Y), pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan nomor lima yaitu saya selalu memberikan

ide-ide kepada guru lain untuk sistem mengajar dengan baik dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,76 meskipun termasuk dalam kategori baik namun untuk lebih baik lagi sekolah harus mengadakan seminar, guna untuk menambah wawasan tenaga pengajar atau guru dalam sistem mengajar, sehingga murid tidak merasa jenuh dengan proses pembelajaran.

4. Kontribusi pengaruh (determinasi) antara komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 0,574 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 57.4% sedangkan sisanya sebesar 42.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Oleh karenanya disarankan kepada penelitian berikutnya agar melakukan penelitian yang relevan dengan cara memperbaiki indikator yang masih tidak baik atau dengan menambah indikator pertanyaan dan jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.2013

- Amstrong dan Baron, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Guru*. Penerbit Aswajaya Pressido, Yogyakarta, 2014.
- Djoko Purwanto, “*Komunikasi Bisnis*”.Edisi IV, Erlangga, Jakarta, 2011.
- H. Edy Sutrisno, M.Si, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cetakan ke-01, Kencana, Jakarta 2017.
- F.X. Suwanto M.S., “*Manajemen Kinerja*” Cetakan ke-01, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2014.
- George Terry R, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Jhon Fiske, “*Pengantar Ilmu Komunikasi*” Cetakan ke-3, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta 2014.
- Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*” Cetakan ke-13, Alfabeta, Bandung, 2016.

PANDUAN SINGKAT BAGI PENULIS JURNAL SDM JENIUS

Panduan penulisan ini dimaksudkan untuk menyeragamkan bentuk penulisan karya ilmiah yang dikirim penulis ke redaksi Jurnal Jenius, dengan panduan penulisan sebagai berikut :

1. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan Abstrak Bahasa Indonesia dalam bentuk Font 12" dengan ukuran 1 Spasi dengan intisari tidak lebih dari 250 kata disertai 3 atau 4 kata kunci (keyword).
Naskah berupa Softcopy program MS maksimal 25 Halaman termasuk tabel dan gambar, spasi 1.
2. Sistematika penulisan disusun dengan urutan sebagai berikut :
 - a) Judul, nama dan alamat email penulis/peneliti tunggal.
 - b) Abstrak dan intisari, keyword dan kata kunci, dibuat dengan 1 kolom.
 - c) Batang Tubuh :
 - 1). Pendahuluan, termasuk didalamnya intisari permasalahan
 - 2). Perumusan Masalah
 - 3). Tujuan Penelitian
 - 4). Landasan teori termasuk didalamnya hipotesis dan kerangka Pemikiran
 - 5). Metodologi Penelitian
 - 6). Hasil dan Pembahasan
 - 7). Kesimpulan
 - 8). Daftar Pustaka
 - 9). Seluruh isi tersebut di buat dengan 2 kolom
3. Judul ditulis dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan huruf besar kecil dicetak tebal dan ditempatkan ditengah halaman,, serta tidak lebih dari 18 kata.
4. Tulisan karya ilmiah dalam bentuk font Times New Roman 12" dengan ukuran spasi 1,0 spasi dalam bentuk kolom.
5. Gambar diberi nomor dan keterangan, sedangkan tabel diberi nomor dan keterangan di atasnya.
6. Penulisan persamaan matematika yang terdapat pada halaman naskah hendaknya menggunakan *equation editor*.
7. Daftar pustaka hanya memuat literature yang dirujuk dalam keterangan dan dicantumkan pada bagian akhir naskah dilakukan dengan memberikan nomor.
8. Margin atas dan kiri 4cm, kanan dan bawah 3cm, dan ukuran kertas A4.
9. Email Redaksi : jenius@unpam.ac.id / journalsdm.unpam@gmail.com