

Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta

Suryati¹ Hendy Tannady² Nana Citrawati Lestari³ Dasep Supriatna⁴ Nanny Mayasari⁵
Universitas Surakarta¹ Universitas Multimedia Nusantara² STKIP PGRI Banjarmasin³ STITNU
Al Farabi⁴ Universitas Nusa Cendana⁵

Email: suryatiangga07@gmail.com¹ hendy.tannady@umn.ac.id² nanacitra@stkipbjm.ac.id³
daseppangandaran@yahoo.com⁴ nanny.mayasari@gmail.com⁵

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui apakah dari variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan SD Strada Dipamarga. Dalam penelitian ini untuk proses pengolahan data menggunakan uji Validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi multiples (berganda), koefisien determinasi, uji F dan uji T dengan bantuan SPSS 20.0. Dalam sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik purposive sampling. Untuk pengumpulan Data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert untuk mengukur setiap pernyataan. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi tidak memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine whether the variables of communication, work discipline and work environment have an influence on the performance of the employees of SD Strada Dipamarga. In this study, the data processing uses validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiples regression test, coefficient of determination, F test and T test with the help of SPSS 20.0. In the sample used as many as 40 respondents. In this study using a quantitative approach with purposive sampling technique method. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement. The results of the study stated that communication did not provide a significant effect on employee performance and for work discipline and work environment had a significant effect on employee performance.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Environment, Employee's Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia melalui generasi penerus bangsa perlu dan merefleksikan kembali gagasan KI Hadjar Dewantara. Yang bertujuan untuk meningkatkan pendidikan yang ada di Indonesia tidak dengan membeda-bedakan ras, suku, agama, budaya, adat, kebiasaan, status ekonomi, status sosial yang didasarkan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan muncul dalam berbagai bentuk dan paham. Oleh karena itu, Indonesia harus dapat mengikuti perkembangan pendidikan yang saat ini sedang mendunia. Pendidikan yang ada di Indonesia di bagi secara urutan waktu kurang: (a) jaman pra-kolonial: masa prasejarah dan masa sejarah, (b) jaman kolonial ketika sistem pendidikan 'moder' dari Eropa diperkenalkan, dan (c) jaman kemerdekaan RI yang berlangsung hingga sekarang. Di masing-masing jaman mempunyai corak dan bentuk tersendiri (Saifur & Agus, 2016). Dan pendidikan di Indonesia telah melewati berbagai jenis jaman hingga sampai saat ini. Serta perkembangan pendidikan hingga saat ini begitu maju untuk mempermudah dalam proses belajar mengajar.

Dalam pendidikan memiliki konteks jabatan yaitu guru memiliki makna yang terbatas yaitu mereka yang profesinya mendidik pada lembaga pendidikan formal, dari pendidikan dasar sampai menengah. Sementara mereka yang mengajar pada lembaga pendidikan tinggi disebut dosen. Lalu orang yang mengajar pendidikan tingkat tinggi disebut dosen, merupakan pembelajaran anak pada usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Sinambela, 2017). Sistem pendidikan di Indonesia dijalankan melalui Kementerian Pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan umum, dan kementerian Agama sebagai penyelenggara pendidikan Agama (Rohman, 2016). Melalui pendidikan manusia dapat didik menjadi manusia yang berperilaku mulia (Sasongko & Sahono, 2016). Pendidikan memiliki peran penting sebagai perubahan sosial oleh karena itu, pendidikan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan secara nasional. Tujuan pendidikan nasional diharapkan dapat melahirkan manusia yang religius, bermoral, mampu menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan bertanggung jawab. Di Indonesia sendiri telah mengalami perbaikan kurikulum di antaranya kurikulum 1947, 1952, 1964, 1968, 1975, 1984, 1994, 2004, 2006 dan terakhir 2013. Perbaikan kurikulum seiring dipengaruhi oleh faktor politik. Contohnya kurikulum 1964 disusun untuk menabalkan MANIPOL-USDEK (Muhammedi, 2016). Bersama dengan perkembangan dan perbaikan jaman, terjadi perubahan tingkah laku dan perilaku manusia berubah dari masa ke masa. Hal ini turut juga merubah perkembangan sistem pendidikan di dunia dan di Indonesia.

Proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam suatu sekolah tentu harus menggunakan komunikasi yang baik. Baik komunikasi antar kepala sekolah dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dan sebagainya. Oleh karena itu penting menjalin komunikasi yang baik agar tidak terjadi miss komunikasi atau salah dalam penyampaian informasi kepada pihak lain. Dan dengan menjalin komunikasi dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan serta dapat terus menjalin persaudaraan antar sesama. Dalam dunia pendidikan terdapat pola komunikasi yang baik agar terciptanya keharmonisan untuk membangun kemistri yang baik sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan. Pola komunikasi dapat di bagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Contoh dari pola komunikasi internal di dunia pendidikan seperti kepala sekolah dengan para karyawan dan untuk eksternal seperti komunikas kepala sekolah atau karyawan dengan karyawan. Dengan adanya pola komunikasi yang baik, kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi dengan gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi kepala sekolah (Prananosa *et.al*, 2018).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mempunyai bekal komunikasi yang baik, karena akan dapat membantu keberhasilan pemimpin maksud tertentu menjalankan tugasnya seperti menentukan kebijakan (Yohanas, 2018). Tidak adanya komunikasi yang baik pasti dunia kerja dapat berantakan karena akan mudah terjadi salah paham, salah pekerjaan dan tanggung jawab yang akan di selesaikan (Ansory & Indrasari, 2018). Dan maksud menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan hasil kemampuan dari karyawan untuk memajukan sekolah. Selain harus menerapkan komunikasi yang baik dan benar, harus perlu juga menerapkan kedisiplinan agar terjaga produktifitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Selain karyawan melakukan disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki sikap kedisiplinan yang baik karena memberikan contoh kepada karyawan lainnya. Berdasarkan ulasan Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini membantu guru untuk pencapaian tujuan organisasi, meskipun disiplin yang rendah akan membuat pekerjaan yang dilakukan terhambat sehingga sulit untuk mencapau tujuan yang diinginkan. Maka dari itu kedisiplinan penting untuk di tingkatkan supaya dalam

membangun produktifitas yang sangat diperlukan. Yang paling penting dalam meningkatkan disiplin kerja dalam suatu sekolah yaitu kepala sekolah tersebut, karena menjadi pedoman dan tolak ukur bagi para karyawan yang bekerja. Kepala sekolah merupakan jabatan yang bertugas bertanggung jawab atas kebijakan sekolah dan berfungsi sebagai pemimpin pendidikan berarti dapat memajukan mutu yang akan berjalan dengan baik apabila guru bersifat terbuka, kreatif dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Gumilar & Munzir, 2018). Sehingga proses disiplin kerja di sekolah dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah di sepakati bersama.

Tidak lupa dari komunikasi yang baik dari kepala sekolah dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dan kedisiplinan yang di terapkan kepala sekolah dan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Salah satu yang penting dalam sebuah organisasi atau sekolah adalah lingkungan kerja yang mencakup didalamnya yaitu sarana dan prasarannya, yang dapat mendukung kinerja karyawan. Dengan fasilitas yang memadai dan membantu dalam proses belajar mengajar sehingga memperoleh prestasi yang di dapat. Dan selain itu juga lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari pencapaian yang didapat oleh karyawan. Berdasarkan ulasan Uno (2016, p. 77-78) menyatakan ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, antara lain: a) Kepemimpinan sekolah, b) Iklim organisasi, c) Keberadaan ruangan kerja, d) Sirkulasi udara dan penerangan, e) Model ruangan, f) Posisi pintu dan jendela, g) Penempatan fasilitas kerja papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, dan h) Penempatan media belajar, ketersediaan buku dan laboratorium yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru. Dari beberapa indikator tersebut bisa dapat meningkatkan kinerja kerja dan menunjang proses pembelajaran. Dengan pra sarana yang ada dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan lebih giat. Dan dari fasilitas yang ada dapat dilihat kinerja guru apakah dapat membantu atau merugikan dalam proses kerja.

Penelitian ini telah melakukan pra-survey melalui wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SD Strada Dipamarga. Sekolah ini memiliki berbagai fasilitas atau sarana prasarana dalam menunjang keberhasilan suatu pendidikan untuk mencerdaskan anak bangsa. Seperti ruang komputer, perpustakaan, lapangan sekolah, dan lainnya. Harapan dalam kriteria tersebut dapat membantu dalam menjelaskan materi yang dapat dipahami oleh murid serta mampu mendorong untuk berfikir kreatif mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam pembelajaran tersebut. Dalam proses pembelajaran harus berkesinambungan dengan jumlah murid, tempat atau ruangan pelaksanaan, dan belajar. Pembelajaran dapat menggunakan pihak internal atau eksternal tergantung proses pembelajaran yang ingin disampaikan. Proses pembelajaran eksternal didapat dari pengajaran diluar sekolah, contohnya study tour ke tempat perusahaan, study tour ke tempat marga satwa dan lainnya.

Dan proses pembelajaran internal didapat dari pengajaran yang di lakukan oleh karyawan, mengundang narasumber untuk mengisi materi pembelajaran, mengadakan seminar dan lainnya. Komunikasi merupakan terbentuknya interaksi antara kepala sekolah dengan karaywan, karyawan dengan karyawan. Adanya komunikasi yang dapat mempermudah pekerja sehingga tidak terjadinya miss komunikasi. Dan jika menjalankan komunikasi yang baik antar guru atau kepala sekolah satu dengan lainnya dapat semakin mengeratkan satu sama lain. Di sekolah SD Strada Dipamarga dalam proses komunikasi masih sulit dalam menerapkan pola komunikasi karena masih merasakan tidak ada kedekatan satu dengan yang lainnya. Dalam komunikasi harus menerapkan rasa menghormati satu sama lain sehingga merasa ada rasa patuh terhadap perintah yang di berikan oleh kepala sekolah.

Dalam setiap komunikasi yang baik antar satu karyawan dengan yang lainnya. Salah satu sikap yang untuk saling menghormati satu sama lain yaitu kedisiplinan. Di SD Strada Diparmaga selalu menerapkan kedisiplinan yang diberikan oleh pihak kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan rasa patuh dalam setiap peraturan yang telah dibentuk. Dan supaya dapat mencerminkan kepada para murid untuk berlaku disiplin dimana pun berada. Sehingga kedisiplinan selalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari tidak hanya disekolah saja.

Dan untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan tidak hanya di lihat dari komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Tetapi pentingnya kepala sekolah untuk memberikan dukungan dan nilai terhadap usaha karyawan dan karyawan dalam memberikan kontribusi kepada sekolah dan memerhatikan kesejahteraan guru dan karyawan. Bentuk dukungan kepala sekolah yaitu pertama, akan memberikan situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Kedua, memberikan sikap yang positif kepada karyawan melalui interaksi satu dengan yang lain. Ketiga, memberikan informasi tentang proses belajar yang benar dan baik, sehingga karyawan dapat mengembangkan pengajaran sehari-hari. Dengan adanya dukungan dari kepala sekolah dan menambah pengetahuan dan keterampilan baru apabila adanya dukungan.

Kinerja karyawan pada SD Strada Dipamarga dinilai melalui *Key Performance Indikator (KPI)* yang ditangani oleh pihak kepala sekolah. Visi dan misi sekolah menjadi salah satu penilaian kinerja karyawan. Visi SD Strada Dipamarga yaitu Komunitas Pendidikan yang unggul, peduli, dan berjiwa melayani. Lalu Misi dari SD Strada Dipamarga yaitu 1) Menyelenggarakan pendidikan yang unggul bagi kaum muda agar berkembang menjadi pribadi yang cerdas, peduli dan berkarakter, 2) Meningkatkan kepedulian terhadap sesama, menghargai keberagaman, dan berjuang demi terpeliharanya lingkungan hidup, 3) Meningkatkan kualitas dan semangat pelayanan pendidikan. Kinerja karyawan mengalami naik turun disetiap tahunnya.

Berdasarkan data kinerja guru dimana ketidakstabilan yang berdampak terhadap kelangsungan proses belajar mengajar. Dan kinerja karyawan menurun karena pengajaran yang diterapkan kepada murid tidak maksimal dan dalam pemberian tugas serta materi kurang efektif. Untuk memperbaiki kinerja karyawan maka diperlukan tindakan adanya upaya untuk membuat suasana menjadi kondusif, dan dalam penyampain materi kepada murid bisa memberikan pertanyaan-pertanyaan tambahan untuk mendapatkan point tambah bagi murid yang memperhatikan selama proses pengajaran.

Kinerja karyawan merupakan pernana paling penting yang harus diperhatikan dalam terciptanya visi perusahaan. Berdasarkan ulasan Fauzi & Nugroho (2020, p. 1) kinerja adalah *Performance* atau kinerja pada umumnya yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dilihat pada individu dalam suatu organisasi yang menunjukkan bahwa yang dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan. Hasil kerja seseorang akan memberikan hasil yang baik bagi karyawan untuk selalu aktif melakukan kerja secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Berdasarkan penjelasan dari komunikasi serta disiplin kerja dan lingkungan kerja yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja guru.

Dan dilakukannya penyebaran kuisioner sementara terhadap 42 guru. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang dicapai dan diuraikan sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja di SD Strada Dipamarga. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di SD Strada Dipamarga. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di SD Strada Dipamarga. Untuk mengetahui apakah komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja di SD Strada Dipamarga.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan dapat mengetahui pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikat. Dengan menggunakan penelitian ini, apakah dapat melakukan analisis dari variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SD Strada Dipamarga. Tempat wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan untuk keperluan penelitian yaitu di SD Strada Dipamarga yang beralamat di Jl. Dermaga, RT.1/RW.5, Klender, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13470. Dalam proses penelitian berlangsung dari tanggal 02 Februari 2020 yang diawali dengan wawancara bersama salah satu kepala sekolah yang berasal dari SD Strada Dipamarga dan penyebaran kuisoner dilakukan pada bulan April-Mei.

Menurut Bambang Sudaryana (2018, p. 53) data primer dan data sekunder dapat pula digolongkan menurut jenisnya sebagai: Data kuantitatif, Data yang berupa yang diperoleh melalui pengukuran (alat ukur) misalnya jumlah, berat, dan semuanya berbentuk angka. Data kualitatif, Data yang diberikan pengertian / ditafsirkan dengan narasi atau penjelasan. Pada penelitian untuk melakukan perhitungan statistik menggunakan perhitungan statistik *IBM SPSS Statistics 20*. Menurut Bambang Sudaryana (2018, p. 53) data penelitian digolongkan sebagai data primer dan data sekunder. Data Primer, Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung sebagai sumber informasi yang dicari sehingga hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuisoner yang biasa oleh peneliti. Data Sekunder, Data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berbentuk data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia atau dengan penjelasan lainnya disebut sebagai data – data pendukung yang dapat olah untuk di jadikan input dan refrensi dalam melakukan analisis.

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data penunjang penelitian. Menurut Sugiyono (2014, p. 137-142), metode pengumpulan data berupa: Wawancara, Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan dengan salah satu kepala sekolah pada SD Strada Dipamarga. Pada prosesnya, peneliti bertanya tentang hal-hal terkait dengan komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Kuisoner, Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Penggunaan model kuisoner yaitu dengan menggunakan skala *likert*, karena beberapa karyawan SD Strada Dipamarga sebagai responden yang akan memilih salah satu jawaban dari pertanyaan yang disediakan.

Menurut ulasan Sugiyono (2014, p. 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SD Strada Dipamarga yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2014, p. 81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian di sekolah SD Strada

Dipamarga sebanyak 40 orang. Maka menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 populasi (Sugiyono, 2016). Teknik yang digunakan adalah dengan metode *purposive sampling*. Dan untuk kriteria penelitian pada bekerja selama < 1 tahun. Untuk sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan rumus Slovin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pre-test dapat diartikan sebagai data hasil analisis dari metode pengolahan peneliti sebelum melalui pengolahan data *main - test*. Pengolahan data *Pre - test* dilakukan pada sebagian responden untuk menjadi sampel yaitu sebanyak 30 orang dan untuk pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*. Dalam *Pre - test* ini dilakukan untuk dapat mengetahui sarana penelitian untuk dapat dilakukan proses selanjutnya, sehingga pada *pre-test* dapat menghitung validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari indikator kuesioner.

Pada uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan valid atau tidak valid terhadap variabel - variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian penulis melakukan uji dengan korelasi skor, dengan mengkorelasi skor item dengan skor total. Jika r hitung = r tabel maka bisa dinyatakan valid. Untuk penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dalam perhitungan nilai koefisien korelasi harus memiliki nilai diatas 0,05 dari nilai koefisien tabel. Maka r tabel yang di cari $df=(N-2)$, sehingga dijelaskan dalam proses pengujuannya $df = (30-2)$ $df = (28)$ sehingga dapat diketahui untuk nilai r tabel sebesar 0,361.

Pembahasan

Dalam proses penelitian ini yang memiliki maksud untuk mengetahui dan menganalisis suatu masalah dalam komunikasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian melalui *pre-test* dan *main-test* serta menggunakan analisis deskriptif dan metode analisis linear berganda. Untuk analisis deskriptif dapat diketahui berupa karakteristik yang ada pada responden seperti usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, jenis kelamin yang terdapat pada pertanyaan di dalam kuesioner. Dan untuk dapat memperoleh hasil dan olah data pada metode analisis linear berganda menggunakan aplikasi yaitu *SPSS Statistic 20*. Dan untuk pembahasan ini, akan menyimpulkan proses *main-test* yang dimulai dari analisis deskriptif hingga uji t. Berikut pembahasan dari masing - masing variabel:

Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian berdasarkan tabel 4.24 memiliki nilai t hitung (0,634) < t tabel (2,208) dan untuk nilai signifikan (0,530) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Maka hasilnya dapat dibuktikan bahwa faktor komunikasi dalam penelitian ini terbukti secara keseluruhan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sekolah SD Strada Dipamarga. Dan berdasarkan hasil kuesioner dan pengamatan peneliti kepada karyawan di sekolah SD Strada Dipamarga bahwa hubungan komunikasi kerja antar karyawan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan kurang berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan komunikasi yang terjadi. Dan dikarenakan pada saat ini keadaan bisa dikatakan terjadi pandemi covid, dimana dapat berkomunikasi secara langsung sekarang terpaksa untuk melakukan komunikasi secara virtual atau dengan menggunakan media sosial, sehingga terjadi kesenjangan antara atasan

dengan karyawan. Sehingga dapat menyebabkan kinerja menurun serta dalam proses penyelesaian tugas – tugas menjadi bermasalah. Jika komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan dapat mempengaruhi kesenjangan sosial dalam berelasi. Serta dalam penelitian ini memperoleh bahwa komunikasi yang diterapkan setiap karyawan serta atasan tidak berjalan secara efektif sehingga menimbulkan banyak kesalahan pemahaman sehingga dapat menimbulkan konflik dan akan membuat suasana ruang kerja kurang kondusif sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja dalam bekerja. Jika hal ini terjadi secara berkala dan dalam jangka waktu yang lama, hal ini dapat menimbulkan hilangnya rasa kepercayaan. Berdasarkan pada nilai rata – rata (*mean*) menyatakan untuk nilai tertinggi pada *item (K02)* yaitu “informasi yang diberikan oleh atasan harus jelas agar mudah diterima dan diolah oleh saya”. Saran peneliti kepada pihak karyawan adalah sebaiknya untuk karyawan lebih memperhatikan dan teliti dalam memahami suatu informasi dari atasan maupun rekan kerja, agar dalam melakukan proses pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi kesalahan sehingga dapat membuat pekerjaan yang lain ikut terbengkalai. Dan berdasarkan nilai rata-rata untuk nilai terendah pada *item (K08)* yaitu “saya mampu menentukan keputusan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Saran peneliti kepada pihak karyawan adalah untuk dapat memahami apa tujuan visi dan misi dari sekolah, sehingga dalam melakukan pekerjaan dan tugas dapat terlaksana untuk mencapai target yang diinginkan dan membuat sekolah tidak mengalami kerugian pada masa pandemi covid saat ini. Pada penelitian ini dilakukan oleh Layla Hafni dan Chitarany Biantary (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Pekanbaru” menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai t hitung (3,844) > t tabel (2,208) dan untuk nilai signifikan (0,000) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Maka hasilnya dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk nilai positif yang menunjukkan semakin tingginya kedisiplinan yang diterapkan di sekolah, akan membuat karakteristik karyawan menjunjung tinggi peraturan yang telah di berikan serta membuat karyawan akan bertanggung jawab akan semua tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Berdasarkan pada nilai rata-rata (*mean*) yang telah dilakukan, dapat dilihat dari indikator yang tertinggi yaitu saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Dalam pekerjaan saat pandemi covid saat ini, memudahkan bagi karyawan untuk disiplin waktu, karena tidak perlu untuk datang ke kantor atau office, sehingga dalam proses penyelesaian tugas dan memudahkan dalam penyelesaian tepat waktu. Dari hal ini menyatakan bahwa karyawan lebih memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja sehingga tugas – tugas dapat cepat selesai. Dengan membuat peraturan yang efektif dan efisien di sekolah dapat membuat karyawan menerima dan menerapkannya dalam kegiatannya sehingga dalam proses bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan tabel 4.25 rata – rata (*mean*) untuk nilai tertinggi pada *item (DK03)* yaitu “saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. Saran peneliti bagi pihak karyawan adalah untuk lebih meningkatkan kualitas dan tanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dan selain itu dapat membuat atasan lebih percaya dan dapat memberikan tanggung jawab yang lebih. Lalu pada nilai rata – rata yang terendah terdapat pada *item (DK05)* yaitu “saya mampu memenuhi target yang di inginkan oleh sekolah yang telah diterapkan”. Saran peneliti kepada pihak karyawan adalah untuk lebih disiplin serta berkomitmen dalam setiap perlakuan dan proses pekerjaannya. Agar dapat tercipta suatu keuntungan bagi kedua belah pihak, baik dari pihak sekolah dan untuk karyawan sendiri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bodowoso)*", menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung (3,810) > t tabel (2,080) dan untuk nilai signifikan sebesar (0,01) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Maka hasil yang dibuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada nilai rata-rata (*mean*) indikator tertinggi yaitu dengan adanya fasilitas seperti (komputer, printer, dll) dapat mempermudah saya dalam proses bekerja. Dari hal ini menyatakan bahwa dalam proses menyelesaikan pekerjaan perlu dibantu dengan fasilitas yang lengkap seperti komputer, printer, wifi dan lainnya, sehingga dari fasilitas yang mendukung kinerja karyawan dapat membantu atau mempercepat penyelesaian tugas atau pekerjaannya. Selain itu Untuk nilai positif yang menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat proses dalam bekerja dapat berjalan dengan baik. Selain itu jika dalam proses melaksanakan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memiliki dampak yang positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Oleh karena itu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan akan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan selain itu juga harus diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan keuntungan terhadap sekolah. Lingkungan kerja bagi karyawan merupakan kawasan untuk dapat mengembangkan kompetensi dan pengetahuan serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja.

Dan dalam fasilitas pada saat pandemi covid, dapat mempermudah proses pengumpulan pekerjaan, bisa lewat melalui email, media sosial, dan lainnya. Serta bagi karyawan juga dapat menggunakan fasilitas aplikasi yang dapat digunakan dalam proses pekerjaan. Berdasarkan tabel rata - rata (*mean*) untuk nilai tertinggi terdapat pada *item (LK02)* yaitu "Dengan adanya fasilitas (komputer, printer, dll) dapat mempermudah saya dalam bekerja". Saran yang berguna bagi pihak karyawan adalah dengan adanya fasilitas yang lengkap, sebaiknya lebih meningkatkan kualitas produksi kinerja agar dapat mampu bersaing dengan sekolah lainnya selain itu juga dapat meningkatkan akreditasi sekolah. Serta untuk nilai terendah terdapat pada *item (LK12)* yaitu "saya semangat dalam bekerja jika ruangan bersih serta rapih". Saran yang berguna bagi pihak karyawan adalah hal ini dapat dikatakan bahwa sebaiknya untuk para karyawan untuk menjaga kebersihan dan kerapian ruang kerja agar dapat semangat dalam menyelesaikan tugas - tugas dan pekerjaan yang diberikan. Jika ruangan bersih dan rapih akan membuat proses bekerja menjadi kondusif dan nyaman. Serta jika terciptanya lingkungan kerja yang baik menyatakan bahwa lingkungan kerja tersebut sehat dan tidak timbulnya jarak antar atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan. Pada penelitian ini dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) "*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*", menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan serta merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan nilai koefisien determinasi pada tabel 4.22 yang menyatakan pada *Adjusted R Square* sebesar 0,660 atau 66,0% yang diperoleh pada nilai uji F hitung 26,242 > dari F tabel 2.859 dan berdasarkan uji F dengan signifikan yang menunjukkan hasil perhitungan dari uji F sebesar 26,242. Maka untuk penempatan variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan dapat menimbulkan pengaruh dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut juga dapat berpengaruh untuk menimbulkan proses kinerja yang signifikan dalam meningkatkan kualitas diri yang dimiliki. Berdasarkan tabel rata - rata (*mean*) untuk nilai tertinggi terdapat pada *item* (KY09) yaitu "dengan bekerja di sekolah ini, saya dapat meningkatkan kualitas diri dan kemampuan yang saya miliki". Saran peneliti kepada pihak karyawan adalah untuk terus mengembangkan diri sehingga dapat berguna dalam kehidupan sehari-hari. Dan jangan sampai merasa puas akan kemampuan dan kualitas yang telah dimiliki, karena kita masih harus terus belajar untuk memperkaya ilmu kemampuan. Dan untuk nilai terendah terdapat pada *item* (KY02) yaitu "saya tidak pernah menunda - nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan". Saran peneliti kepada pihak karyawan adalah agar disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya, dan lebih produktif sehingga pekerjaan dapat terlaksana tepat waktu.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan yang memiliki tujuan sebagai menjawab permasalahan yang sudah dijelaskan pada bab I. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapat pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa: Variabel Komunikasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sekolah Dasar Strada Dipamarga merupakan tempat atau wadah untuk mendukung seseorang dalam mencari ilmu pengetahuan yang baik. Sebagai penunjang ilmu untuk masa depan para murid yang bersekolah di Sekolah Dasar Strada Dipamarga maka guru - guru yang berkontribusi untuk membantu para murid juga harus berkomitmen dan memberikan pelayanan yang profesional. Tentunya Sekolah Dasar Strada Dipamarga memerlukan guru dan karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik sehingga mampu untuk membantu para murid dalam mencapai cita - cita mereka. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dilakukan pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak memberikan komitmen dan kontribusinya untuk Sekolah Dasar Strada Dipamarga, yang pada hal ini adalah karyawan dan guru, sehingga implikasi dari penelitian ini adalah: Berdasarkan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dan Uji T diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kepada pihak sekolah diharapkan mampu membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan maupun antara karyawan dengan sesama karyawan. Namun dari hasil yang terdapat pada analisis deskriptif sebaiknya Sekolah Dasar Strada Dipamarga lebih mengutamakan dalam *item* yang terdapat pada (K08) yang menyatakan "saya mampu menentukan keputusan sesuai dengan visi dan misi sekolah". Saran yang dapat disampaikan dari peneliti kepada sekolah adalah bagi sekolah untuk mampu melakukan komunikasi lebih jelas dan tegas dalam penyampaian visi dan misi yang telah diterapkan, sehingga bagi guru dan karyawan dapat memahami dan melakukan atas kebijakan yang telah dibuat dan mampu untuk dapat berani mengambil keputusan yang baik dan benar sesuai dengan visi dan misi.

Berdasarkan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dan Uji T diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kepada pihak sekolah diharapkan mampu melakukan upaya dalam memperbaiki kedisiplinan pada proses bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Namun dari hasil yang terdapat pada analisis deskriptif sebaiknya Sekolah Dasar Strada Dipamarga lebih mengutamakan dalam *item* yang terdapat pada **(DK05)** yang menyatakan “saya mampu memenuhi target yang di inginkan oleh sekolah yang telah ditetapkan”. Saran yang dapat disampaikan dari peneliti kepada sekolah adalah untuk lebih memperjelas dan memastikan bahwa karyawan mampu memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan, sehingga kedisiplinan yang terdapat pada sekolah dapat berjalan baik terhadap proses kinerja karyawan dapat memenuhi target yang ingin dicapai.

Berdasarkan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dan uji T diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kepada pihak sekolah untuk menjaga kebersihan di lingkungan sekitar sekolah karena dapat berpengaruh terhadap proses kinerja guru dan karyawan. Namun dari hasil yang terdapat pada analisis deskriptif sebaiknya Sekolah Dasar Dipamarga lebih mengutamakan pada *item* **(LK12)** yang menyatakan “saya semangat dalam bekerja jika ruangan bersih serta rapih”. Saran yang dapat disampaikan dari peneliti kepada sekolah adalah agar dapat lebih meningkatkan kebersihan dari setiap ruangan karyawan supaya karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan dapat berpengaruh dalam proses kedisiplinan supaya karyawan dapat merasa timbul rasa kepeduli terhadap lingkungan sekitar sekolah.

Berdasarkan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dan uji T diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga kepada pihak sekolah lebih memperhatikan kinerja guru dan karyawan selama menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Namun dari hasil yang terdapat pada analisis deskriptif sebaiknya Sekolah Dasar Dipamarga lebih mengutamakan pada *item* **(KY02)** yang menyatakan “saya tidak pernah menunda - nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. Saran yang dapat disampaikan dari peneliti kepada pihak sekolah adalah agar terus mengingatkan dan menghimbau para karyawannya supaya dapat lebih memprioritaskan pekerjaan terlebih dahulu dari pada kegiatan atau kesibukan lain supaya tidak menunda - nunda pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan semakin banyak.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan dalam proses penyelesaian penelitian yang tepat, yaitu diantara lain: Konsep yang digunakan dalam penelitian ini terbatas karena hanya menggunakan variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga penelitian ini tidak dapat disamaratakan dengan tepat dan masih banyak variabel lain yang juga dapat mempengaruhi penelitian ini. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya dimana terdapat 66,0% nilai yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak dapat diteliti oleh peneliti pada penelitian ini. Hasil yang didapat belum mampu disamaratakan pada kelompok dalam jumlah yang lebih besar dikarenakan penelitian ini hanya dapat melibatkan subjek dalam jumlah yang kecil atau terbatas yaitu sebesar 40 orang. Dikarenakan adanya wabah pandemi Corona (Covid-19) maka terjadi keterbatasan peneliti dalam mencari literatur dan berkomunikasi dengan pihak sekolah maupun dengan dosen pembimbing.

Agar dapat membantu mempermudah peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel maupun dengan judul yang serupa, maka peneliti memberikan beberapa masukan dan saran, yaitu: Diharapkan mampu memperbanyak jumlah responden untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil dari penelitian yang akan dilakukan dapat lebih dipertanggung jawabkan. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambahkan dan

mengembangkan variabel baru yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga lebih mampu mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna. Untuk penelitian selanjutnya mampu menggunakan program software selain *SPSS Statistic 20.0* agar mempermudah proses perhitungan sehingga diperoleh data akhir yang sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dicari pada bagian tinjauan pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Pratama. 2017. Model Simulasi Antrian Dengan Metode Kolmogrov- Smirnov Normal Pada Unit Pelayanan: Jurnal Edik Informatika. Vol, 3. No. 1. (27-37).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Albert Kurniawan Purnomo. 2019. Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS. Surabaya: Jakad Publishing Surabaya.
- Arenofsky, J. (2017), *Work-life Balance*. ABC-CLIO, January 2017; Imprint: Greenwood; ISBN: 9781440847141.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (3), 6724-6748.
<http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/Article/view/7325>.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bambang Sudaryana. 2018. *Metode Penelitian Teori dan Praktek Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Beni Agus Setiono & Tri Andjwati. 2019. *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Bowdridge, M., & Blenkinsop, S. (2011). Michel Foucault Goes Outside: Discipline and Control in the Practice of Outdoor Education. *Journal of Experiential Education*, 34(2), 149–163.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
<https://doi.org/10.32493/JK.V3I1.Y2015.P%P>.
- Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1, 154.
- Dedi Syahputra. 2018. Pengaruh Kemandirian Belajar Dan Bimbingan Belajar Terhadap Kemampuan Memahami Jurnal Penyesuaian Pada Siswa Sma Melati Perbaungan: *At – tawassuth*. Vol, II. No. 2. 368-388.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. United States of America: Person.
- Dr. Shilphy A. Octavia, M.Pd. 2019. *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: CV.Budi Utama.
- Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M.M. & Dr. Meithiana Indrasari, ST., M.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Drs. Ec. H. M. Anang Firmansyah, M.M. 2019. *Manajemen*. Surabaya: Penerbit Qiara Media.
- Rheza Pratama. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Drs. Sukrispiyanto, M.M. 2019. *Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ervan Triyono, Heri Sismoro, Dkk. 2019. *Teknologi dan Sistem Informasi Univrab: Implementasi Algoritma Regresi Linear Berganda Untuk Memprediksi Produk Padi Di Kabupaten Bantul*.
- Erwin Parengkuan. 2017. *Strategi Taktis Komunikasi Berdasarkan Kepribadian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In International Conference on Global Education VII (pp. 69–81).
- Fitri, Yan Eka Mellyna. & Marina, Anna. (2017). Evaluasi Prestasi Belajar Mahasiswa Terhadap Penggunaan Media Sosial. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 19 (1), 55-68.
- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam. *Dimensi*, 255-266.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet-21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, S.E., M.Si., CRP., CFRM., CIISA. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Iin Ernwati dan Wardah Rahmatul Islamiyah. 2019. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kepatuhan MGLS (*Morisky, Green, Levine, Adherence Scale*) Versi Bahasa Indonesia Terhadap Pasien Epilepsi. *Jurnal Ilmiah Ibnu Sina: Vol. 4, No. 2*. 305-313.
- Ilyasin, Mukhamad. 2019. Student's Discipline Management in Strengthening Modern Human Resources. *Dinamika Ilmu*, 19, 351.
- Ima Raudlatus Shofia. Bambang Swasto Sunuharyo. Ika Ruhana. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan dan Intention To leave (Studi terhadap driver PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis: Vol. 44. No 01*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal JIMEK: Vol. 02. No. 01*
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Aditama, S.Sos., M.M, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori Aplikasi*. Kepanjen: Publishing.
- Layla Hafni dan Chitarany Biantary. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Pekanbaru: *Jurnal e-ISSN 2580-3743. Vol. 05. No. 4*.
- Liliwari, M.S, Prof. Dr. Alo. 2017. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Prenada Media.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne., Robert M. Noe, Shane R. Premeaux. 1999. *Human Resource Management. Seventh edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Muchtar. 2016. The Influence of motivation and work environment on the performance of employees. *Sinergi*, 6, 30.
- Muhammad Yusuf & Lukman Daris. 2018. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press.
- Muhammedi. "Perubahan Kurikulum di Indonesia: Studi Kritis Tentang Upaya Menemukan Kurikulum Pendidikan Islam yang Ideal". *Raudhah. Vol. IV. No. 1*, 2016.
- Mukhtazar. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Absolute Media. Nandang Djunaedi. 2017. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426). <https://doi.org/10.2991/icas.19.2019.88>.

- Rachman, S.H., S.E., M.M, Dr. Taufiq. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramawati, Dina & Tridayanti, Hermien. 2020. The Effect of Work Communication, Motivation And Discipline On Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo. *Internasional Journal of Education and Social Science*, 1, 3.
- Razak, Abdul; Sarpan, sarpan; Ramlan, Ramlan. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *Internasional Review of Management and Marketing*, 8, 69.
- Riyanto, S., Adonia., Ali, H. (2017), Effect of motivation and job satisfaction on the performance of teachers in Mentari School Bintaro (MSB). *International Journal: Scholars Bulletin*, 3(3), 83-91.
- Riyanto, Setyo; Sutrisno, Ady; Ali, Hapzi. 2017. The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7, 344.
- Rizky Nur Adha, Nurul Qomahriah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember: *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 04. No. 01. 47- 62.
- Robbins, SP, & Judge, TA (2008). *Perilaku Organisasi* Jilid II. Salemba Empat. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rohman, Saifur & Wibowo, Agus. (2016) “Filsavat Pendidikan Masa Depan: Kajian Filsavat Pendidikan Masa Depan” Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rosegren, K.E. 2000. *Communication: An introduction*. London: Sage.
- Sasongko, R. N., & Sahono, B. (2016). *Desain Inovasi Manajemen Sekolah* (1st ed.). Jakarta Pusat: Shany Publiser.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sinambela, L. P. (2017, Desember). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis*, 582 - 584.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, alfabeta, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suprapti; Puji, Astuti, Jannah; Sa’adah, Noor; Rahmwati, Diah, Salis; Astuti, Yuli, Rulyta; Sudargini, Yuli. 2020. The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Statscaction and Public Health
- Surajio, Nasruddin & Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tun Gyang, S.E., M.M. Dr. Machmed. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Uno, B. Hamzah. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Van Ruler, Betteke. 2018. *Communication Theory*. *The Internasional Encylopedia of Strategic*

Communication, 3.

- Yohanas, R. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Negeri Se- Kecamatan Lima Kaum. *Jurnal al-Fikrah*, 35-36.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bodowoso): *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 04. No. 2. 174-188.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575– 1583).