

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 OGAN KOMERING ULU

¹Rr. Dimas Veronica Priharti, ²Riza Susanti

¹Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

²Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Abstract


The purpose of this study is to research on Work Discipline and Communication on Teachers' Performance at SMK Negeri 2 OKU. The analytical tool used is multiple linear regression. Based on the data analysis and partial discussion, the work discipline supports the performance of the teachers of SMK Negeri 2 OKU, with the results of T count (4,198) > T table (2,055), and communication increasing for the performance teachers of SMK Negeri 2 OKU, with the results of Tcount (3,433) > Ttable (2,055). And it works simultaneously on performance communication with SMK N 02 OKU teachers, with results calculated (70,935) > f table (3.37). The coefficient of determination (Adjusted R Square) shows the teacher's performance (Y) increases by 84.5% by working coordination variables (X1) and communication (X2) while receiving 15.5% produced by other variables not related in this study.

Keywords: *Work Discipline, Communication, Teachers' Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi dan bahkan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh sumber daya manusia. SDM akan mempengaruhi akan mempengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan khususnya pada sekolah. SDM disini salah satunya yaitu guru. Guru bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya yang disebut sebagai kinerja guru. Kinerja guru tidak akan berjalan maksimal apabila tidak adanya kedisiplinan dan komunikasi yang baik, karena dalam proses pencapaian tujuan pendidikan,



tujuan sekolah tersebut akan berjalan lebih efektif apabila kedisiplinan guru dan komunikasinya baik.


Disiplin kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki disiplin yang baik terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Salah satu hal yang paling penting perlu diperhatikan dalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran pegawai, selain itu juga pemanfaatan jam kerja yang baik, serta tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Pengertian kata komunikasi itu sendiri berasal dari kata bahasa latin : communication yang berarti “ pemberitahuan “ atau “ pertukaran pikiran “. Jadi secara garis besarnya dalam suatu proses komunikasi haruslah terdapat unsur – unsur kesamaan makna agar terjadi pertukaran pikiran atau pengertian, antara komunikator (penyebar pesan), dan komunikan (penerima pesan).

Sementara itu proses komunikasi dapat diartikan sebagai transfer informasi atau pesan – pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan, dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk saling pengertian antara dua belah pihak. Sebelum komunikator mengirimkan pesan – pesan / informasi kepada pihak komunikan, terlebih dahulu dalam proses komunikasi tersebut memberikan makna dalam pesan – pesan tersebut, kemudian pesan tersebut ditangkap oleh komunikan dan diberikan makna sesuai dengan konsep yang dimilikinya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supardi (2013 : 54) mendefenisikan kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena



itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di Madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Keberlangsungan suatu organisasi tentu saja bergantung pada baik buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Sedangkan kinerja dari sebuah organisasi bergantung pada kinerja pegawainya dimana setiap pegawai merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah organisasi. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang bergerak aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang baik dari pegawainya akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut.

SMK Negeri 2 OKU merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di OKU dan mempunyai lima buah jurusan yaitu tata boga, tata busana, tata kecantikan, teknik komputer dan jaringan, dan perhotelan. SMK Negeri 2 OKU saat ini mempunyai tenaga kerja guru sebanyak enam puluh satu dan guru yang telah sertifikasi tiga puluh guru. Permasalahan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, pada intinya bertumpu dari produktivitas pendidikan, termasuk kinerja guru yang masih rendah.

Disiplin adalah 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. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru, pada observasi yang dilakukan di SMK Negeri 2 OKU, masih terdapat beberapa guru sertifikasi yang pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja dengan alasan seperti, ada urusan pribadi diluar. Selain itu juga dari data absen yang saya dapat seluruh guru sertifikasi telat masuk kerja, sehingga mengakibatkan turunnya kinerja para guru. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan dan perhatian dari Kepala Sekolah sebagai pemimpin disekolah tersebut.

Komunikasi adalah salah satu indikator yang penting dalam peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah itu sendiri agar tercapainya visi misi sekolah tersebut, tetapi lain halnya yang terjadi pada SMK Negeri 2 OKU, komunikasi yang terjalin kurang baik dan tidak efektif antara guru ataupun antara atasan dan bawahan menyebabkan turunnya kinerja guru sertifikasi, seperti kadang kepala sekola yang tidak masuk kerja dan ia memberikan instruksi kepada guru melalui via telpon, sehingga membuat guru tersebut kurang memahami instruksi dari kepala sekolah dan menyebabkan kinerja guru tersebut tidak maksimal.

Dugaan turunnya kinerja guru SMK Negeri 2 OKU, terkait dengan dengan kurangnya komunikasi dan turunnya disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana SMK Negeri 2 OKU dalam menerapkan disiplin kerja dan komunikasi hingga berpengaruh pada kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti mengadakan penelitian tentang “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 OKU.**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja.

Menurut Rivai dkk (2015 : 599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mantaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlu kan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017 : 194) sebagai berikut :


1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini seperti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kempuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya : pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk seorang sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU, jelas karyawan bersangkutan kurang bedisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu, disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in she right job.*

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh



yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik dan juga sebaliknya.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa prilakunya akan dicotoh dan diteladani bawahannya. Hal ini yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa mereka terima, kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan – kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta dirinya diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuma yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indsipliner karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik secara vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer perusahaan harus menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Pengertian Komunikasi

Menurut Rivai dan Daddy (2013 : 336) mendefenisikan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan dan informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Menurut Purwanto (2011 : 4) mendefenisikan komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui aitem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Pada umumnya komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih,

dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara – cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal – sinyal nonverbal.

Indikator Komunikasi

Menurut Purwanto (2011 : 19) ada beberapa indikator yang terdapat dalam komunikasi, antara lain sebagai berikut:

1. Persepsi

Seorang komunikator yang cerdas harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan di sampaikan dapat di terima oleh komunikan atau tidak. Bila prediksi nya tepat, audiens akan dapat membaca dan menerima tanggapannya dengan benar. Kemudian, audiens sebagai penerima pesan akan mengantisipasi bagaimana reaksi komunikator (pengirim pesan) dalam menyusun umpan balik, dengan tetap melakukan penyesuaian untuk menghindari kesalah pahaman dalam komunikasi tersebut.

2. Ketepatan

Secara umum, audiens mempunyai suatu kerangka berpikir yang jelas. Agar komunikasi yang di lakukan mencapai sasaran, seseorang perlu mengekspresikan sesuatu dengan apa yang ada dalam kerangka berpikir mereka. Apabila hal itu di abaikan, yang muncul adalah kesalahan komunikasi.

3. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan dan optimisme yang tinggi bahwa audiensnya adalah orang-orang yang dapat di percaya. Demikian pula, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan bahwa substansi atau inti pesan yang di sampaikan kepada pihak lain benar-benar akurat dan dapat di pertanggung jawabkan.

4. Pengendalian

Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang di sampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran atau lemah lembut. Hal ini di tentukan oleh intensitas reaksi yang di lontarkan audiens terhadap yang di sampaikan oleh komunikator. Sebaliknya, reaksi audiens bergantung pada berhasil atau tidak nya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

5. Keharmonisan

Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan

nya. Seorang komunikator yang baik juga akan menghormati dan berhasil memberi kesan yang kepada audiensya.

Pengertian kinerja


Kinerja atau performance merupakan gambar mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebikajan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2014 : 95). Kinerja adalah kesediaan sesorang atau kelompok dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2017 : 483).

Kinerja guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 147 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “ guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”, dalam Undang-Undang no. 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa “ guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan perundang – undangan (pasal 2 UU RI NO. 14 : 2005).

Peningkatan terhadap kinerja guru perlu dilakukan oleh guru sendiri melalui motivasi yang dimilikinya maupun pihak kepala sekolah melalui pembinaan – pembinaan. Istilah “kinerja” dalam tulisan ini dimaksudkan sebagai terjemahan dari kata performance (bahasa inggris). Performance didefinisikan : performance is defined as the record of out – comes produced on a speciped job fuction or activity during a specified time period” (bernardin dan russel 1993 : 378) dalam buku (Supardi, 2013 : 53), defenisi itu bermakna kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu pula.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbinganya, dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan



sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016 : 86) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar merupakan mempunyai arti penting, karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Anantara tujuan standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar, umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan “ real goals” atau tujuan sebenarnya tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama alam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan inisiatif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru, yang dilakukan pada objek penelitian yaitu SMK Negeri 2 OKU Baturaja, yang terletak Jl. Imam Bonjol No. 010 RT. 01 RW. 07, Kelurahan / Desa Air Paoh Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Kuncoro (2013 : 157) adalah data yang dikumpulkan dari sumber – sumber asli untuk tujuan tertentu. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang merupakan metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif deskriptif.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuisisioner / angket dalam mengumpulkan data yang selanjut dianalisis untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Menurut Arikunto (2010 : 194) kuisisioner sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal – hal yang ia ketahui. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak (Arikunto, 2010 : 173). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang telah sertifikasi pada SMK Negeri 2 OKU yaitu dua puluh sembilan orang.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Kuncoro (2013 : 174) Validitas suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau tidak melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Untuk menentukan valid atau tidak valid butir kuesioner dilakukan perbandingan antara r hitung (*corrected item total correlation*) dengan r_{tabel} dimana $r = 5\%$, df ($n = 29$, $r_{\text{tabel}} = 0,367$), dengan kesimpulan apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dikatakan valid. Agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan lebih cepat, uji validitas ini dilakukan dengan bantuan SPSS 16 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0,469	0,367	Valid
Pernyataan 2	0,534	0,367	Valid
Pernyataan 3	0,397	0,367	Valid
Pernyataan 4	0,654	0,367	Valid
Pernyataan 5	0,472	0,367	Valid
Pernyataan 6	0,442	0,367	Valid
Pernyataan 7	0,398	0,367	Valid
Pernyataan 8	0,564	0,367	Valid
Pernyataan 9	0,426	0,367	Valid
Pernyataan 10	0,477	0,367	Valid
Pernyataan 11	0,612	0,367	Valid
Pernyataan 12	0,418	0,367	Valid
Pernyataan 13	0,457	0,367	Valid
Pernyataan 14	0,534	0,367	Valid
Pernyataan 15	0,425	0,367	Valid
Pernyataan 16	0,444	0,367	Valid
Pernyataan 17	0,488	0,367	Valid
Pernyataan 18	0,726	0,367	Valid
Pernyataan 19	0,472	0,367	Valid
Pernyataan 20	0,475	0,367	Valid
Pernyataan 21	0,438	0,367	Valid
Pernyataan 22	0,502	0,367	Valid
Pernyataan 23	0,434	0,367	Valid
Pernyataan 24	0,440	0,367	Valid
Komunikasi (X₂)			
Pernyataan 1	0,473	0,367	Valid
Pernyataan 2	0,705	0,367	Valid

Pernyataan 3	0,437	0,367	Valid
Pernyataan 4	0,556	0,367	Valid
Pernyataan 5	0,437	0,367	Valid
Pernyataan 6	0,678	0,367	Valid
Pernyataan 7	0,478	0,367	Valid
Pernyataan 8	0,412	0,367	Valid
Pernyataan 9	0,589	0,367	Valid
Pernyataan 10	0,447	0,367	Valid
Pernyataan 11	0,636	0,367	Valid
Pernyataan 12	0,687	0,367	Valid
Pernyataan 13	0,522	0,367	Valid
Pernyataan 14	0,576	0,367	Valid
Pernyataan 15	0,624	0,367	Valid
Kinerja Guru (Y)			
Pernyataan 1	0,489	0,367	Valid
Pernyataan 2	0,415	0,367	Valid
Pernyataan 3	0,544	0,367	Valid
Pernyataan 4	0,509	0,367	Valid
Pernyataan 5	0,608	0,367	Valid
Pernyataan 6	0,586	0,367	Valid
Pernyataan 7	0,453	0,367	Valid
Pernyataan 8	0,431	0,367	Valid
Pernyataan 9	0,649	0,367	Valid
Pernyataan 10	0,539	0,367	Valid
Pernyataan 11	0,621	0,367	Valid
Pernyataan 12	0,394	0,367	Valid
Pernyataan 13	0,478	0,367	Valid
Pernyataan 14	0,533	0,367	Valid
Pernyataan 15	0,493	0,367	Valid
Pernyataan 16	0,584	0,367	Valid
Pernyataan 17	0,425	0,367	Valid
Pernyataan 18	0,544	0,367	Valid
Pernyataan 19	0,498	0,367	Valid
Pernyataan 20	0,605	0,367	Valid
Pernyataan 21	0,576	0,367	Valid

Sumber : data primer 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa r_{hitung} pada setiap butir pernyataan lebih besar dar r_{tabel} , hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja semuanya valid sehingga layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) kuncoro (2013 : 175). Menurut kuncoro (2013 : 181) metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *cronbachs alpha* >0,600. *cronbachs alpha* adalah ukuran dari konsistensi internal, yaitu seberapa dekat terkaitnya sehimpunan item sebagai sebuah group, nilai alpha yang dihasilkan tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria perbandingan yang digunakan. Sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas > 0.6 dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,893	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0,883	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,898	Reliabel

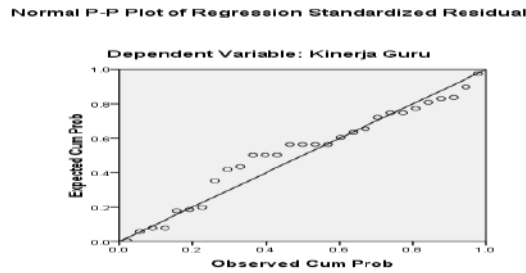
Sumber : data primer 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X₁ (Disiplin Kerja) sebesar 0,896, variabel X₂ (Komunikasi) sebesar 0,883 dan variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,898. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Rasul (2011 : 79) Penyebaran data pada variabel dependent yang mengikuti distribusi normal merupakan salah satu syarat untuk membentuk hubungan linier antar variabel dependent. Jika asumsi ini tidak terpenuhi maka hubungan linier antara variabel dependent dengan independent akan bias. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Pada penelitian ini menggunakan uji normal P-Plot pada gambar 1 berikut:



Gambar 1

Diagram P-Plot Regression

Pada gambar 1, grafik memperlihatkan P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. P-plot tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan variabel X_2 (Komunikasi) adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Rasul (2011 : 84) Uji ini adalah uji untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang kuat antara sesama variabel independent. Jika terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent artinya tidak terjadi multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan di antaranya yaitu 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan 3) dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *condition index*. Metode pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Pedoman untuk menentukan suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah:

- Jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF hasil regresi > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas.

Hasil perhitungan dengan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X_1)	0,369	2,712
Komunikasi (X_2)	0,369	2,712

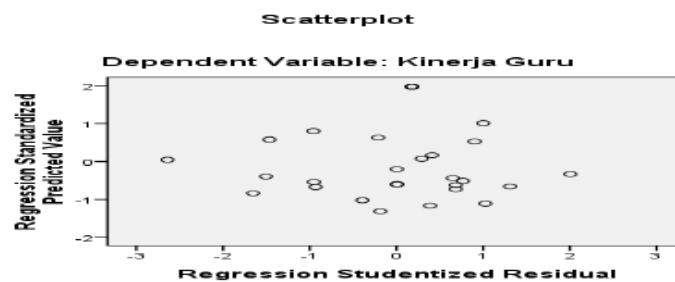
Sumber : data primer 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 3 Coefficients_a VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing Disiplin Kerja (X_1) sebesar 2,712, Komunikasi (X_2) sebesar 2,712 Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas karena nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari angka 10.

Heteroskedastisitas

Menurut Rasul (2011 : 86) tujuan uji heteroskedestisitas adalah bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedestisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedestisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedestisitas. Dalam penelitian ini digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residual (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi Y rill).

- Homoskedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.
- Heteroskedastisitas terjadi jika scatterplot titik-titik nya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang–bergelombang.



Gambar 2
Scatterplots

Pada gambar 2 terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), ..., (X_n) dengan satu variabel terikat.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.576	7.111	
Disiplin Kerja	.497	.118	.534
Komunikasi	.586	.171	.436

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y=1,576+0,497X_1+0,586X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,576 yang berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) nilainya 0 (tidak ada) maka kinerja guru (Y) sebesar 1,576.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,497 menyatakan bahwa setiap kenaikan disiplin kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 dengan asumsi variabel komunikasi (X_2) tetap.
3. Nilai koefisien regresi komunikasi (X_2) sebesar 0,586 menyatakan bahwa setiap kenaikan komunikasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,586 dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis individual (Uji T) digunakan untuk menguji secara individu pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru Smk Negeri 2 Ogan Komering Ulu. t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$) = $29-2-1=26$, pada tabel df 26 didapatkan t_{tabel} adalah 2,055. Pengujian masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel 5 berikut

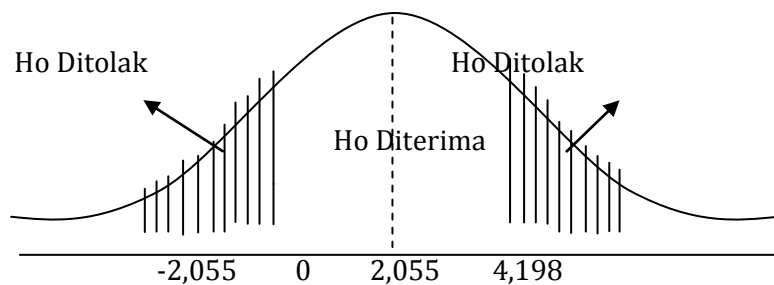
Tabel 5
Hasil T- test

Model	T	Sig.
(Constant)	.222	.826
disiplin kerja	4.198	.000
komunikasi	3.433	.002

a. Dependent Variable:
kinerja guru

Sumber : data primer 2019 (diolah)

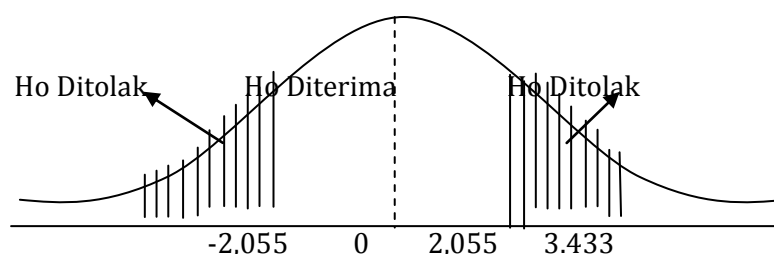
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel 5.8 diperoleh Nilai t_{hitung} X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 4,198 dan t_{tabel} ($df=n-k-1; \alpha=29-2-1; 0,025=26$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,055 maka X_1 (Disiplin Kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (kinerja guru) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,198 > 2,055$., Seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3

Uji t pada tingkat keyakinan 95%

Nilai t_{hitung} X_2 (komunikasi) sebesar 3.433 dan t_{tabel} ($df=n-k-1; \alpha=29-2-1; 0,025=26$), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,055 maka X_2 (komunikasi) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.433 > 2,055$ Seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4

Uji t pada tingkat keyakinan 95%

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Menentukan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikan 0,05 dengan df jumlah variabel -1 = 2, dan df 2 ($n-k-1$)=29-2-1=26, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil perhitungan uji F dapat di lihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama

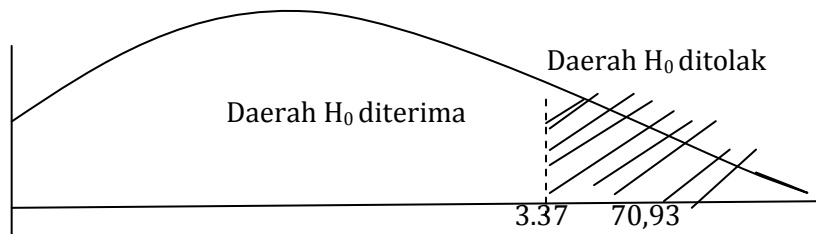
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2943.204	2	1471.602	70.935	.000 ^a
	Residual	539.389	26	20.746		
	Total	3482.593	28			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data primer 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} 70,935 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,37 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 OKU.



Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.833	4.555

- a. Predictors: (Constant), komunikasi, disiplin kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja guru
- Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Uji F Tingkat Keyakinan 95%

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2/KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Pengujian koefisien determinasi disajikan pada tabel 7 berikut.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,845 Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 OKU sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2013:67)

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dan simultan, diketahui secara statistik variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 OKU. Pada perhitungan masing-masing nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 4,198 dan komunikasi (X_2) sebesar 3,433 dan lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,055. Sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 70,935 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,37. Koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini adalah 0,845 artinya kontribusi atau sumbangan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi (Mangkunegara, 2013:61).

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri 2 OKU. Hal ini juga ditunjukkan dengan penerapan disiplin



kerja yang dilakukan pada SMK Negeri 2 OKU adalah dengan cara absen finger print dari situ semua guru ketika datang dan pulang jam kerja akan absen finger print, ketika absen finger print diterapkan, kepala sekolah dapat mengontrol seluruh guru sehingga kedisiplinan guru teratur dan terbukti seluruh guru pada SMK Negeri 2 OKU mengalami peningkatan dalam bekerja dan mereka selalu tepat waktu dalam melaksanakan jam mengajar dikelas sehingga kinerja mereka maksimal. Selain itu seluruh guru SMK Negeri 2 OKU memakai pakaian yang telah ditentukan setiap harinya sehingga kedisiplinan mereka teratur. Selain itu komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 OKU hal ini ditunjukkan dengan terjalannya komunikasi dua arah pada SMK Negeri 2 OKU berjalan lancar dengan penerapan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang mengizinkan setiap guru berhak memberikan pendapat mereka dalam pencapaian tujuan sekolah, hal ini menyebabkan kinerja guru SMK Negeri 2 OKU menjadi maksimal karena keharmonisan mereka dalam berkomunikasi berjalan dengan lancar, baik itu antara atasan dengan bawahan dan sesama bawahan.

Penelitian ini juga didukung oleh pernyataan Rivai dkk (2015:589) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM, yang terpenting semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai tujuan. Komunikasi yang efektif, paling tidak menimbulkan lima hal seperti pengertian kesenangan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang semakin baik, pengkomunikasian kinerja yang diinginkan seyogianya dilakukan dua arah antara atasan dan bawahan, untuk memastikan bahwa masalah dapat dikenali sebelum berkembang, dan baik manajer maupun pegawai memperoleh informasi yang *up to date*. Sinambela (2017:511).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Ogan Komering Ulu.
2. Secara simultan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Ogan Komering Ulu.
3. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,845. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru sebesar 84,5%

sedangkan sisanya 15,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini seperti faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2013:67).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada sebelumnya maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan atau penurunan kinerja guru pada sebuah sekolah atau instansi pemerintah sangat erat hubungannya dengan komunikasi disekolah tersebut. Karna juga diharapkan mempunyai disiplin kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi akan dicapai.
2. Peran Guru dalam menerapkan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja guru agar kinerjanya yang dicapai lebih maksimal, efisien dan efektif. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pimpinan sangat diwajibkan untuk memperhatikan kedisiplinan para guru dalam menerapkan disiplin dalam bekerja. Kepala sekolah harus tegas dalam memberikan sanksi, teguran kepada setiap guru sertifikasi yang tidak disiplin kerja.
3. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan mempengaruhi hubungan keharmonisan baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara bawahan (Guru Sertifikasi), oleh karena itu para guru harus menjaga keharmonisan, kejelasan dalam berkomunikasi agar terciptanya hubungan yang baik, dan kinerja yang dicapai dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Moehersono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Purwanto, Djoko, 2011, *Komunikasi Bisnis*, Erlangga : Jakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi Daddy, 2013, *Kepemimpinan dan Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veitzhal Dkk, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rasul, Agung Abdul, 2011, *Ekonometrika Formula dan Aplikasi Dalam Manajemen*, Mitra Wacana Media : Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.