

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga

Antonius Agung Febianto Hardiawan¹⁾, Hedy Tannady²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: antoniusagung56@gmail.com

²⁾ Email: hedy.tannady@kalbis.ac.id

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 performance

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

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, dikarenakan dengan sistem pendidikan yang benar diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan

diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Menurut Djamarah dalam asih, Hanum, Sri dan Ika (2021, p. 468) guru merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik atau orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik atau orang yang melakukan pendidikan di suatu tempat tertentu, misalnya rumah, masjid dan sebagainya. Tugas dan peran seorang guru, dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14

Tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, tentu kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan baik tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam perubahan saat ini, kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global saat ini. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas mampu menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM), yang memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dari perkembangan tersebut dapat dilakukan dari sektor sekolah.

Salah satu sekolah yang ingin memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah SD Strada Dipamarga yang berkomitmen untuk mengembangkan kualitas sekolah yang terbaik. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru maka peneliti melakukan beberapa pengembangan yang mengacu pada peningkatan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun variabel yang mengacu pengembangan adalah komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Menurut Wahlstrom dalam Teddy (2020, p. 3) menjelaskan bahwa komunikasi proses dimana terjadi pemberian informasi, gagasan dan perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis melainkan melalui bahasa tubuh, atau gaya atau tampilan pribadi, atau hal lain disekelilingnya yang memperjelas sebuah makna. Faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu menurut Dwi (2019, p. 105) menjelaskan komunikasi dalam pendidikan menjadi salah satu penentu

keberhasilan seseorang pendidik dalam proses pembelajar.

Selain mengkoordinasikan komunikasi antar guru, agenda rapat yang dibuat juga bertujuan untuk semakin mengenal dan memperdalam sistem komunikasi antar guru dan kepala sekolah yang berada di SD Strada Dipamarga. Bertujuan juga untuk semakin memajukan sistem dan aturan-aturan sekolah agar seluruh guru mengerti dan memiliki tujuan yang sama dengan pihak Kepala sekolah. Hal tersebut dilakukan demi kenyamanan para murid yang menimba ilmu di SD Strada Dipamarga.

Selain itu komunikasi sangat dibutuhkan oleh SD Strada Dipamarga untuk mengenal dan memperdalam antar guru dan kepala sekolah yang menunjang menentukan agenda rapat secara rutin misalnya dalam satu bulan satu kali dapat membentuk komunikasi yang lebih efisien yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru. Selain itu juga apabila menentukan agenda rapat secara rutin dalam satu bulan satu kali dapat melihat progres kinerja dari setiap guru apakah telah dijalankan dengan baik.

Selain komunikasi, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seorang guru, yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja para guru. disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Menurut Siswanto dalam Sumanto (2020, p. 311) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di SD Strada Dipamarga sebagai

penunjang proses pembelajaran serta kenyamanan bagi para guru dan peserta didik. Dengan demikian jika fasilitas sarana dan pra-sarana lingkungan kerjanya baik, maka kinerja guru di SD Strada Dipamarga dapat melakukan proses pembelajaran dengan baik dan benar. Sebaliknya jika fasilitas sarana dan pra-sarana lingkungan kerjanya kurang, maka kinerja guru di SD Strada Dipamarga sulit dalam melakukan proses pembelajaran dengan baik dan benar. Menurut Nitisemito dalam Ali, Inta, dan Velma (2020, p. 524) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Ketika mengembangkan sebuah sekolah untuk mencapai suatu strategi dan tujuannya, sekolah mengharapkan kinerja yang maksimal. Menurut Simamora dalam Desi dan Ria (2019, p. 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Dwi (2020, p. 84) menjelaskan bahwa skala penilaian adalah lembar yang digunakan untuk menilai unjuk kerja peserta didik atau menilai kualitas pelaksanaan aspek-aspek keterampilan yang diamati dengan skala tertentu, misalknya skala 1-5. Untuk skala penilaian kinerja karyawan yang sempurna yang ditentukan SD Strada Dipamarga yaitu sebesar 5,00 dengan total karyawan sebanyak 40 orang. Dapat dijelaskan bahwa skala penilaian kinerja guru di SD Strada Dipamarga masih terbilang kecil dan jauh dari skala penilaian kinerja yang telah di tentukan dari pihak sekolah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia belum

optimal sehingga masih terbilang jauh dari skala penilaian yang ditentukan.

Berdasarkan penjelasan dari komunikasi, disiplin kerja, lingkungan kerja yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Berikut merupakan hasil penyebaran kuesioner sementara / kuesioner pra survey terhadap 30 responden di SD Strada Dipamarga dengan menggunakan analisis skala gutman, menurut Slamet dan Aglis (2020, p. 26) menjelaskan skala guttman adalah bentuk skala pengukuran dalam bentuk pilihan ganda atau dalam bentuk checklist. Bentuk jawaban dari skala guttman dapat berupa pilihan jawaban benar atau salah, ya atau tidak.

Berdasarkan hasil dari prasurvey variabel komunikasi dari pernyataan diatas dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan saya menjalani komunikasi yang jelas dengan rekan kerja agar mengurangi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan total rata-rata 0,63. Untuk nilai tertinggi didapat dari pernyataan dengan melakukan komunikasi yang baik dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dengan total rata-rata 0,83.

Hasil dari prasurvey variabel disiplin kerja dari pernyataan diatas dengan nilai terkecil terdapat pada dua pernyataan yaitu yang pertama saya diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dengan total rata-rata 0,67. Untuk pernyataan kedua yaitu dengan total rata-rata 0,67 point dan untuk nilai tertinggi didapat dari pernyataan saya mampu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan sekolah dengan nilai rata-rata 0,76.

Hasil dari prasurvey variabel lingkungan kerja dari pernyataan diatas memperoleh nilai rata-rata yang sama dengan nilai 0,7. Dari setiap pernyataan yaitu pernyataan pertama fasilitas yang diberikan dapat membantu saya dalam

proses bekerja dan pernyataan kedua saya mampu berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil dari prasurvey variabel kinerja dari pernyataan diatas memperoleh nilai rata-rata dengan nilai 0,83. Dari pernyataan yaitu dengan adanya komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan yang baik, dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk menulis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian guru SD Strada Dipamarga. Penelitian skripsi ini berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SD Strada Dipamarga”**.

II. METODE PENELITIAN

A. Teori Penelitian

Berdasarkan ulasan araguren dalam Liliweri (2017, p. 3) komunikasi adalah penerus pesan yang telah melewati berbagai proses dari pengirimkepada penerima. Berdasarkan ulasan Malayu S.P. Hasibuan dalam Ganyang (2018, p. 144) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan kesediaan seseorang yang berlaku. Berdasarkan ulasan Kusriyanto dalam Saiful (2018, p. 40) lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang berserta topik yang sudah dijelaskan maka peneliti menggunakan metode positivisit. Menurut Ismail dan Sri (2019,

p. 40) Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berbentuk digital dan analisisnya menggunakan data statistik.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam Sandu (2015, p. 17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini akan dikaji tiga jenis variabel untuk memahami dampak antara variabel tersebut.

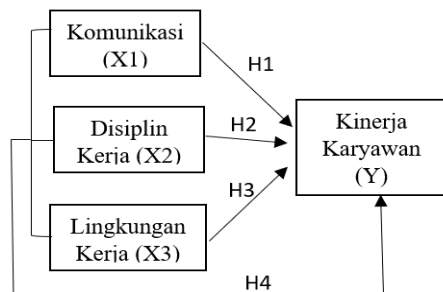
C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono dalam Untung (2015, p. 7) kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilengkapi dengan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden. Dalam memilih jawaban kuesioner, peneliti menggunakan skala ordinal yakni skala *likert* sebagai alat ukur. Menurut Sugiyono dalam Muhammad dan Lukman (2019, p. 10) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

D. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono dalam Syahrir, Danial, Eni, Muhammad (2020, p. 67) kerangka konseptual merupakan sintesis dari hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah diuraikan. Model konseptual dalam penelitian ini mempelajari antara variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) untuk melihat pengaruh antar variabel tersebut. Berikut adalah kerangka konseptual yang terdapat dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi,

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SD Strada Dipamarga”:



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian (Sumber: Olahan Peneliti, 2021)

Seperti dapat dilihat pada gambar sebelumnya, ketika variabel X dengan variabel Y saling berhubungan. Bahkan dalam sketsa, arah tulisan ilmiah ini menunjukkan bahwa pada dasarnya yang akan peneliti cari adalah hubungan yang menghasilkan pengaruh antara ikatan X1 - X2 - Y dan X3 - Y.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah hipotesis sementara dari permasalahan yang terdapat dalam masalah yang terkandung dalam pernyataan pada rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono dalam Syamsunie (2018, p. 28) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dimana terdapat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan yakni

karyawan guru SD Strada Dipamarga. Jumlah kuesioner yang disebarkan disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 40 responden. Berikut tabel data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	21	52,50%
Perempuan	19	47,50%
Total	40	100%

(Sumber: Laporan Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 40 responden, terdapat 21 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 52,50% dan untuk 19 reponden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 47,50%. Dalam teknik pengolahan data menggunakan teknik regresi linear berganda. Untuk teknik ini memiliki tiga variabel independen yaitu komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil perhitungan uji regresi linear berganda:

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,292	4,601	
Komunikasi	,079	,125	,072
Disiplini Kerja	,801	,208	,437
Lingkungan Kerja	,325	,085	,459

(Sumber: Hasil olah data spss, 2021)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,292 + 0,079(X1) + 0,801(X2) + 0,325(X3)$$

Keterangan:

1. Pada hasil uji regresi linear berganda dilihat dari nilai constan (Y) berjumlah 1,292 memiliki arti bahwa variabel independen yaitu kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif.
2. Dan untuk hasil nilai koefisien pada variabel komunikasi sebesar 0,079% dan dapat disimpulkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Serta untuk hasil nilai koefisien pada variabel disiplin kerja sebesar 0,801% dan dapat disimpulkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk hasil koefisien pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,325% dan kesimpulannya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis dalam penelitian yang terdiri dari uji parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (uji R²):

Untuk uji parsial atau uji T ini akan menjawab jenis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dari penelitian ini, beberapa hipotesis tentang variabel yang akan diuji yaitu variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara individu dan parsial.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	330,478	3	110,159	26,242	,000 ^b
Residual	151,122	36	4,198		
Total	481,600	39			

(Sumber: Hasil olah data SPSS,2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi

Dari tabel 4.24 untuk hasil t_{hitung} pada variabel komunikasi sebesar 0,634 dari 2,028 sehingga untuk $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Disiplin Kerja

Dari tabel 4.24 untuk hasil t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 3,844 dari 2,028 sehingga untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H2 diterima yang artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Lingkungan Kerja

Dari tabel 4.24 untuk hasil t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,810 dari 2,028 sehingga untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H3 diterima yang artinya ada pengaruh secara signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk hasil data yang diperoleh dalam uji simultan atau uji F dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,292	4,601		0,281	,780
Komunikasi	,079	,125	,072	,634	,530
Disiplin Kerja	,801	,208	,437	3,844	,000
Lingkungan Kerja	,325	,085	,459	3,810	,001

(Sumber: Hasil olah data SPSS,2021)

Dari hasil yang didapat pada tabel 4.23 untuk perhitungan yang di dapat uji

f memiliki nilai sebesar 26,242. Dan untuk dapat diketahui perhitungan rumus F tabel yaitu $F_{tabel} = F(k; n-k)$ hasilnya menjadi $F = (3; 37) = 2,859$. sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} 26,242 >$ dari $F_{tabel} 2,859$. Dan uji simultan untuk nilai signifikan pada tabel Anova memiliki nilai 0,000 yang artinya $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Maka pada variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan artinya hipotesis diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kapaitas variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,828 ^a	,686	,660	2,049

(Sumber: Hasil olah data SPSS,2021)

Berdasarkan tabel di atas, menyatakan bahwa dalam hasil olah data untuk nilai determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,660 atau 66,0%. Dari nilai yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 66,0% dan terdapat 34,0% variabel lainnya yang akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang terdapa pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Komunikasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan tergadap Kinerja Karyawan(Y).
4. Variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

B. Keterbatasan Penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat keterbasan dalam proses penyelesaian penelitian yang tepat, yaitu diantara lain:

1. 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.
2. Dikarenakan wabah pandemi Corona (Covid-19) maka terjadi keterbatasan peneliti dalam mencari literatur dan berkomunikasi dengan pihak sekolah maupun dengan dosen pembimbing.
3. Keterbatasan pada bagian kuesioner, karena kuesioner yang dibuat masih terlalu umum dan ambigu.

C. Saran Bagi SD Strada Dipamarga

Melakukan pelatihan kinerja terhadap para karyawan guru untuk dapat lebih meningkatnya proses kinerja. Sehingga skala penilaian kinerja yang menjadi target dapat terlaksana dan tercapai. Serta untuk komunikasi lebih ditingkatkan dalam contoh melakukan rapat sebulan sekali untuk melihat proses kinerja, sehingga terjalin kerja sama antar guru dengan kepala sekolah.

D. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

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:

1. Diharapkan mampu memperbanyak jumlah responden untuk penelitian selanjutnya sehingga hasil dari penelitian yang akan dilakukan dapat lebih dipertanggung jawabkan.
2. Untuk Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambahkan dan mengembangkan variabel baru yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga lebih mampu mendapatkan hasil penelitian yang lebih sempurna.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan tidak perlu menggunakan variabel komunikasi dikarenakan variabel komunikasi tidak dapat diteliti lagi, terutama disekolah swasta.

DAFTAR RUJUKAN

Carsel, H. Syamsunie. *Metode Penelitian Kesehatan dan Pendidikan*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Kab. Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI.

Dyatmika, Teddy. 2020. *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.edy

Kristanti, Desi, Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.

Liliweri, Alo. 2017. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Prenada Media.

Mardati, Asih, Hanum Hanifa Sukma, Sri Tutur Martaningsih, Ika Maryani. 2021. *Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*. Yogyakarta: UAD Press.

M.A, Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).

Novidiantoko, Dwi. 2019. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.

Novidiantoko, Dwi. 2020. *Program Perencanaan Pembelajaran Matematika*. Yogyakarta: Deepublish.

Nurdin, Ismail, Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia

Nugroho, Untung. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Purwodadi-Grobogan: CV. Sarnu Untung.

Riyanto, Slamet, Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.

Syahrir, Danial, Eni Yulinda dan Muhammad Yusuf. 2020. *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengolahan Sumberdata Pesisir dan Lautan*. Bogor: IPB Press.

Saiful, H. Moh Bahri. *Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya.

Siyoto, Sandu. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.

Tun Ganyang, Machmed. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.

Yusuf, Muhammad dan Lukman Daris. 2019. *Analisis Data Penelitian Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press.