

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Celly Monica Lontokan^{*1}, Abdul Khalik², Ridwan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}cellymonica08@gmail.com, ²khaliknobel9@gmail.com, ³ridwan@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang. Analisa data dengan regresi linear berganda, uji hipotesis dilakukan dengan uji parsial dan simultan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha; 2) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha; 3) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada UPT SMPN 1 Nuha; 4) gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha; dan 5) variabel komunikasi adalah variabel yang paling dominan dan berpengaruh besar terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, communication, and work discipline on the performance of teaching staff at UPT SMPN 1 Nuha, East Luwu Regency. The research uses a quantitative approach, the data collection method uses a questionnaire with a total sample of 45 people. Data analysis with multiple linear regression, and hypothesis testing is done by partial and simultaneous tests. The results of the study show that 1) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of teaching staff at UPT SMPN 1 Nuha, East Luwu Regency. 2) Communication has a positive and significant effect on the performance of teaching staff at UPT SMPN 1 Nuha, East Luwu Regency. 3) Work discipline has no significant effect on the performance of teaching staff at UPT SMPN 1 Nuha, East Luwu Regency. 4) Leadership style, communication, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of teaching staff at UPT SMPN 1 Nuha, East Luwu Regency. 5) The communication variable is the most dominant variable and has a major influence on performance variables.

Keywords: Leadership Style, Communication, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mencapai tujuan atau keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang handal tentunya tidak serta merta tersaji secara instan, perlu persiapan dan rencana yang matang dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kekuatan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menjadi mutlak dan diperlukan keberadaannya, karena sumber daya manusia adalah sebuah aset terpenting dari berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Besarnya peran sumber daya manusia dalam organisasi dapat melebihi sumber daya lainnya seperti berupa material, uang, mesin dan peralatan, hal ini menjadi salah satu alasan para ahli melakukan penelitian untuk memberikan teori tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia. Untuk menciptakan sumber daya

manusia yang handal, diantaranya tentu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari atasan, kemampuan berkomunikasi, dan disiplin dalam bekerja.

Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi menjadi penting untuk membangun suasana yang rileks, diskusi ataupun penyampaian tujuan organisasi bisa dengan mudah dipahami oleh karyawan. Sebaliknya permasalahan internal dan eksternal terjadi pada sebuah organisasi dikarenakan komunikasi yang tidak baik antara sesama karyawan atau antara pimpinan dan karyawan. Fahmi (2014) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung ataupun media. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Demikian halnya komunikasi antara atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti agar terjadi harmonisasi komunikasi dalam organisasi. Komunikasi adalah cara menyampaikan informasi verbal maupun non verbal yang apabila penyampaian informasi itu salah maka suatu pekerjaan akan mengalami kesalahan.

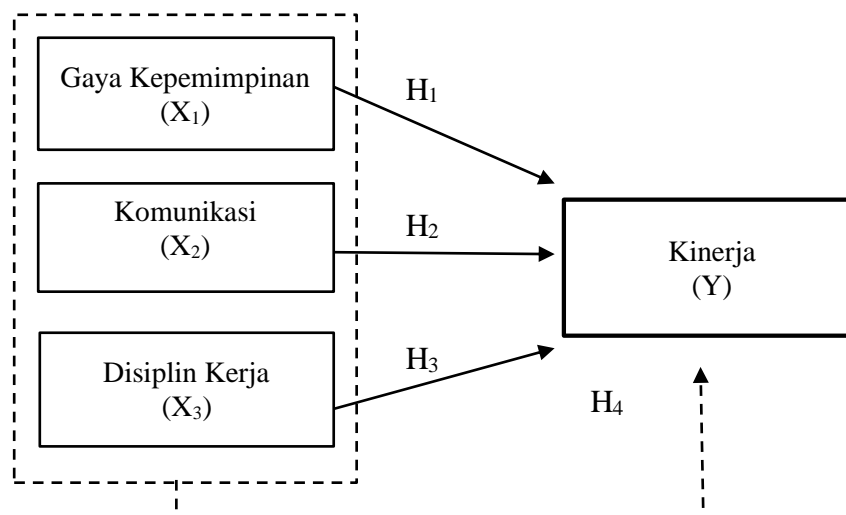
Salah satu bentuk kekurangan seorang pemimpin adalah komunikasi yang tidak terjalin dengan baik kepada bawahan. Pimpinan dan karyawan hanya mampu berinteraksi dalam suasana yang formal saja seperti saat rapat atau saat memberikan pengarahan yang sifatnya formal, sehingga belum mampu menciptakan keakraban antara dua belah pihak. Hal ini akan berdampak kepada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, komunikasi yang intensif tidak terjalin dengan bawahan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan maupun karyawan perusahaan yang terkait dengan kinerjanya hanya dapat disampaikan saat rapat. Waktu pelaksanaan rapat yang seringkali sangat singkat sehingga berdampak pada penyelesaian masalah yang tidak maksimal. Pemimpin sering kali tidak dapat memberikan solusi apabila ada permasalahan, tidak jarang pemimpin akan langsung mengevaluasi dan menegur bawahan yang tidak berkinerja dengan baik, dan sebaliknya tidak memuji atau memberi reward kepada karyawan yang berkinerja baik. Hal seperti ini terlihat sepele namun berdampak kepada penurunan kinerja karyawan, loyalitas karyawan kepada organisasi akan menurun seiring dengan disiplin dan semangat kerja yang menurun.

Fenomena yang terjadi saat ini di UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur masih terdapat tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya disiplin, hal ini terlihat dari masih terdapat beberapa tenaga kependidikan yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Kinerja tenaga pendidik masih dirasa belum maksimal, demikian halnya komunikasi yang terjalin baik antara sesama tenaga pendidik, atau kepada atasan, bahkan kepada siswa masih dirasa kurang. Hal ini terlihat dari kebiasaan para pendidik terkesan hanya sekedar datang mengajar dan pulang ketika jam mengajar selesai. Keakraban tidak terjalin harmonis antara sebagian tenaga kependidikan dengan siswa, dan bahkan dengan sesama tenaga pendidik. Begitu juga antara pendidik dan atasan, komunikasi seolah-olah hanya terjalin pada saat rapat. Survey awal ini tidak serta merta mengatakan bahwa semua tenaga pendidik tidak disiplin dan tidak mempunyai kemampuan komunikasi yang baik, karena sebagian tenaga pendidik masih disiplin dan tetap menjalin komunikasi yang baik dengan sesama tenaga pendidik, kepada atasan, dan kepada siswa. Fenomena ini kemudian menarik perhatian peneliti untuk mengetahui penyebab kurang disiplinnya beberapa tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, atau penyebab kemampuan komunikasi dari tenaga kependidikan kurang baik, dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Pertanyaan kemudian

adalah apakah kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat atau bahkan mengalami penurunan disebabkan karena pemimpinnya yang tidak berjiwa selayaknya seorang pemimpin, tentu hal ini perlu diteliti lebih lanjut. pertanyaan lain kemudian adalah apakah pemimpin dengan gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi dapat mempengaruhi disiplin dari para tenaga pendidik, ini juga masih perlu untuk diteliti, karena meskipun seorang pemimpin memiliki gaya dan kemampuan komunikasi yang baik, tidak serta merta dapat membuat tenaga kependidikan menjadi disiplin, karena beberapa teori yang telah disebutkan di atas bahwa banyak faktor dan indikator yang menjadikan seorang menjadi malas bekerja alias tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur”**. Kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

X : Independen Variabel

Y : Dependen Variabel

—> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

----> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Berdasarkan kerangka konsep di atas, dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.

H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.

H4 : Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif, penelitian ini mencoba menghubungkan pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan di UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur pada bulan April 2023 sampai Mei 2023. Populasi dan sampel yang digunakan adalah pegawai pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur sebanyak 45 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner dan penelitian kepustakaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua (2) yaitu data primer dan data sekunder.

Metode analisis data dengan analisis regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Persamaan regresi linear berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta;

b = Koefisien regresi;

e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan hasil yang akan diukur melalui kuesioner tersebut.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,870	0,294	0,000	Valid
	X1.2	0,865	0,294	0,000	Valid
	X1.3	0,913	0,294	0,000	Valid
	X1.4	0,931	0,294	0,000	Valid
	X1.5	0,870	0,294	0,000	Valid
	X1.6	0,886	0,294	0,000	Valid
	X1.7	0,840	0,294	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

b. Variabel Komunikasi (X₂)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X₂)

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	signifikan	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,833	0,294	0,000	Valid
	X2.2	0,789	0,294	0,000	Valid
	X2.3	0,893	0,294	0,000	Valid
	X2.4	0,829	0,294	0,000	Valid
	X2.5	0,791	0,294	0,000	Valid
	X2.6	0,753	0,294	0,000	Valid
	X2.7	0,764	0,294	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

c. Variabel Disiplin (X₃)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin (X₃)

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	signifikan	Keterangan
Disiplin	X3.1	0,586	0,294	0,000	Valid
	X3.2	0,574	0,294	0,000	Valid
	X3.3	0,635	0,294	0,000	Valid
	X3.4	0,797	0,294	0,000	Valid
	X3.5	0,800	0,294	0,000	Valid
	X3.6	0,797	0,294	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

d. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r tabel	signifikan	Keterangan
Kinerja	Y1	0,768	0,294	0,000	Valid
	Y2	0,786	0,294	0,000	Valid
	Y3	0,790	0,294	0,000	Valid
	Y4	0,786	0,294	0,000	Valid
	Y5	0,708	0,294	0,000	Valid
	Y6	0,728	0,294	0,000	Valid
	Y7	0,829	0,294	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan sebagai alat ukur dianggap haldal.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Total X1	0,952	0,60	Reliabel
Komunikasi	Total X2	0,911	0,60	Reliabel
Disiplin	Total X3	0,796	0,60	Reliabel
Kinerja	Total Y	0,887	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.799	2.069		7.154	.000
	Gaya_Kepemimpinan	.177	.068	.326	2.609	.013
	Komunikasi	.309	.100	.516	3.102	.003
	Disiplin	.092	.148	.090	.619	.539

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan data di atas, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 14.799 + 0.177X_1 + 0.309X_2 + 0.092X_3 + 2.069$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas terlihat bahwa nilai *constant* bernilai positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen. Nilai *constant* adalah sebesar 14.799, artinya bahwa apabila nilai variabel X₁, X₂, dan X₃ adalah 0 maka nilai variabel Y adalah sebesar 14.799 satuan.

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah sebesar 0,177, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X₁) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel X₂, X₃ dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,177 atau 17,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) berkontribusi positif terhadap variabel kinerja.

Nilai koefisien variabel komunikasi (X₂) adalah sebesar 0,309, artinya apabila variabel komunikasi (X₂) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel X₁, X₃ dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,309 atau 30,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X₂) berkontribusi positif terhadap variabel kinerja.

Nilai koefisien variabel disiplin (X_3) adalah sebesar 0,092, artinya apabila variabel disiplin (X_3) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai variabel X_1 , X_2 dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,092 atau 9,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_3) berkontribusi positif terhadap variabel kinerja.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,05/2; 45-3-1) = 0,025; 41$. Pada tabel distribusi t diketahui nilai $t_{tabel} = 2,014$, maka dengan melihat kolom t dan sig. pada tabel di atas, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)
 Diketahui nilai $t_{hitung} 2,609 >$ dari $t_{tabel} 2,996$ dan nilai signifikan $0,013 <$ dari $0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y), maka hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)
 Diketahui nilai $t_{hitung} 3,102 >$ dari $t_{tabel} 2,996$ dan nilai signifikan $0,003 <$ dari $0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y), maka hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)
 Diketahui nilai $t_{hitung} 0,619 <$ dari $t_{tabel} 2,996$ dan nilai signifikan $0,539 >$ dari $0,05$, maka disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.238	3	98.413	45.504	.000 ^b
	Residual	88.673	41	2.163		
	Total	383.911	44			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya_Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Olah Data Primer, 2023

Nilai F tabel dapat diketahui dengan rumus $F_{tabel} = f(k;n-k) = (3;45-3) = (3;42)$. Pada tabel distribusi F dengan probabilitas 0.05 diketahui nilai $F_{tabel} (3;42) = 2,83$. Berdasarkan data pada tabel uji F di atas diketahui nilai $F_{hitung} 45,504 >$ dari $F_{tabel} 2,83$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis (H_4) diterima.

Uji Beta (Variabel Dominan)

Pengujian ini dilakukan terhadap variabel yang berpengaruh signifikan, dan pada penelitian ini uji beta dilakukan terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan nilai beta 0,326, dan variabel komunikasi dengan nilai beta 0,516. Dengan demikian variabel yang paling berpengaruh adalah variabel yang mempunyai nilai koefisien beta paling besar, yaitu variabel komunikasi dengan nilai beta 0,516.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.752	1.471
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya_Kepemimpinan, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Olah Data, 2023

Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,769, artinya bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 76,9% sementara sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur

Hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang dibangun bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aril Prasetyo pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pemimpin Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMAN 1 Jekulo yang Dimediasi Kepuasan Kerja”, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang juga sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Jonsen Sinaha pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Sains Dan Teknologi Td. Pardede Medan” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ISTP Medan.

Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang dibangun bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam menyusun item pernyataan pada variabel disiplin sudah baik, meskipun dari hasil rekap data kuesioner yang dilakukan masih terdapat beberapa responden yang memberikan jawaban kurang setuju dan tidak setuju pada beberapa item pernyataan yang diberikan. Namun meskipun demikian, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju terhadap item pernyataan yang diberikan melalui kuesioner. Kemudian pada hasil uji beta variabel dominan, hasilnya bahwa variabel komunikasi memperoleh nilai yang paling

tinggi dari variabel lain atau dengan kata lain variabel komunikasi adalah variabel yang paling dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aril Prasetyo pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pemimpin Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMAN 1 Jekulo yang Dimediasi Kepuasan Kerja”, dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur

Hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini tidak membuktikan hipotesis yang dibangun bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hispa Estepanus pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, dibimbing oleh Sudirman Dandu dan Asri”, menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin secara Simultan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur

Hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini membuktikan hipotesis bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur Kabupaten Luwu Timur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ervin Nora Susanti dkk pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyimpulkan bahwa secara simultan gaya Kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatec Recyclindo Batam

Penelitian lain yang juga sejalan yaitu penelitian yang dilakukan M. Syaiful Azwar dan Winarningsih pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa Berdasarkan uji F diketahui bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

KESIMPULAN

Dari hasil olah data dan pembahasan terhadap hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha Kabupaten Luwu Timur.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada UPT SMPN 1 Nuha.
5. Variabel komunikasi adalah variabel yang paling dominan dan berpengaruh besar terhadap variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus, M. Hardjana. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I. Komang., dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar. Graha Ilmu.
- Arikunto. (2019). *Prosuder Penelitian*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246.
- A Ratna, S. D., Gunawan, G., Ahmad, F., Ridwan, R., & Daniel, N. D. (2022). Intellectual Capital On Firm Value Through Financial Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 634-653.
- A. Y. Hamali. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta. Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Azwar, M. Syaiful. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5, Nomor 3.
- Bacal, Robert. (2011). *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Bangun, W. (2012). Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 38-49.
- Bintoro., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.

- Bumitama, S., Firman, A., & Fitriany, F. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, MOTIVASI PERSONIL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 325-336.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Feriyanto, A., dan E. S. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Media Tera.
- Fitriani, L., Dirwan, D., Ahmad, F., & Asniwati, A. (2023). STRATEGI KAMPUS EKONOMI MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA PENDIDIKAN.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani., dan Sukanto, Roksohadiprodjo. (2008). *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan Perilaku*. Yogyakarta. BPFY-Yogyakarta.
- Hardjana, A. (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan*. Jakarta. CV Haji Mas Agung.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta.
- Jogiyanto. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Kartono., dan Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Khomsahrial, Romli. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Khomsahrial, Romli. (2015). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta. Grasindo.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. *Widya Cipta*, II(1).
- Likert, Rensis. (1932). "A Technique for the Measurement of Attitudes", *Archives of pshychology*.
- Maharani, Andezsa, Puan., dkk. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 9, No. 3.

- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (10th ed.). Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. P., dan Octored, T. R. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). Universal Journal Of Management, Vol 3 Issue 8 : 318-328.
- Martoyo, Susilo. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Mifta, Thoha. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Muhyadin, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Sandy, Martha., Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Noor, Juliansyah. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta. Kencana.
- Nurhanisa, N., Firman, A., & Razak, M. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALAH SEKOLAH, SARANA PEMBELAJARAN DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. Cash Flow Jurnal Manajemen, 2(1), 82-93.
- Nurudin. (2017). Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Paramita., Ratna, Wijayanti, Daniar. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Lumajang. Widya Gama Press.
- Priyatno, Duwi. (2014). SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis. Yogyakarta. Andi Offset.
- Ramdhani, M. A., & Suryadi, K. (2005). Consensus Method Development on Analytic Hierarchy Process. International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications (pp. 1-10). Penang: Universiti Utara Malaysia.

- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 7(2), 48–55.
- Retnowulan, J. (2017). Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Barkah Jaya Mandiri, XVII (1), 100-107.
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prananosa, et. al. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management* Vol. 1, No.2.
- Prasetyo, Aril., dan Hartono, Arif. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pemimpin Sekolah terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan SMAN 1 Jekulo yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa & Manajemen*. Vol. 01, No. 06.
- Purwanto, M. Ngalm. (2006). Ilmu Pendidikan Teoritis & Praktis. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Saban, Echdar. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Cet 1. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sendjaja, S. D. (2013). Pengantar Ilmu Komunikasi. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Setiadi. (2013). Konsep dan Praktek Penulisan Riset Keperawatan. (Ed.2) Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Siagian, C. (2009). Keanekaragaman dan Kelimpahan Ikan serta Keterkaitannya dengan Kualitas Perairan di Danau Toba Balige Sumatera Utara. Tesis. Sekolah Pascasarjana USU. Medan.
- Sinaga, Joslen. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Sains Dan Teknologi Td. Pardede Medan. *Jurnal Prointegrita*, Volume 2, Nomor 348.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2016). Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Suniastuti, Ni, Putu, Ester., dan Suana, I. Wayan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Udayana. Bali, Indonesia.

- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.
- Sutardji. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta. Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada.
- Taryono. (2016). Penerapan Pembelajaran Berbasis Proyek dan Pembelajaran Berbasis Masalah pada Mata Pelajaran Fisika untuk Meningkatkan Keterampilan Abad 21 (4Cs) Siswa SMP. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Taufik, Akbar., and Slamet. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt At Indonesia Di Karawang. Jurnal Lentera Bisnis 6(1): 113– 30.
- Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaran Pemerintahan Daerah.
- Yosal, Iriantara., dan Usep, Syaripudin. (2013). Komunikasi Pendidikan. Bandung. Simbiosis Rekatama Media.