

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SMA IT FITHRAH INSANI BANDUNG BARAT)

Aulia Gita Fitrianty¹, Juddy Prabowo²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
auliagita_20p281@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian guna mengkaji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif Responden pada penelitian ini sebanyak 37 orang yang disesuaikan dengan karakteristik responden pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala ukur penelitian menggunakan *semantic differensial*. Teknik pengolahan data yang digunakan ialah analisis deskriptif serta asosiatif. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dan determinasi dengan alat bantu program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja demikian dengan komunikasi. Selain itu, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru Tetap Yayasan Pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of the study was to examine the influence of work discipline and communication on teacher job satisfaction at SMA IT Fithrah Insani West Bandung both simultaneously and partially. This study applies a quantitative approach. Respondents in this study were 37 people who were adjusted to the characteristics of respondents at SMA IT Fithrah Insani West Bandung. The data collection method used was a questionnaire with a research measurement scale using semantic differential. The data processing technique used was descriptive and associative analysis. The method used was multiple linear regression and determination with the SPSS version 26 program tool. The results of this study explain that work discipline has a positive influence on job satisfaction as well as communication. In addition, work discipline and communication simultaneously affect the job satisfaction of Permanent Teachers of the Foundation at SMA IT Fithrah Insani West Bandung.

Keywords: *Work Discipline, Communication, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Berdasarkan analisis OECD terhadap hasil survei PISA, terdapat tiga masalah utama pendidikan di Indonesia yang perlu mendapat perhatian. Pertama, masih cukup banyak siswa yang memiliki kinerja buruk, Kedua, tingginya persentase siswa mengulang kelas, ketiga tingginya tingkat ketidakhadiran siswa di kelas <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id>.

Pada tahun 2020–2025, Pemerintah Indonesia berharap Program Penilaian Pelajar Internasional (PISA) dapat terus meningkat. Oleh karena itu Pemerintah Indonesia perlu memperbaiki salah satu aspek penting pada dalam suatu Lembaga Pendidikan yaitu melalui sumber daya manusia yakni guru agar keinginan tersebut tercapai. Fungsi guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting, sesuai dengan UU nomor 14 tahun 2005 menetapkan bahwa Mengajar, mendidik, memimpin, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid-murid di sepanjang perjalanannya adalah apa yang dilakukan oleh seorang guru. Dalam hal ini, seorang guru berperan penting dalam proses untuk mencari ilmu. Selain itu, menurut (Kusuma et al., 2023), sumber daya yang tersedia untuk pada sebuah Lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan dari Lembaga Pendidikan tersebut. Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Fithrah Insani Bandung Barat merupakan sekolah swasta yang terakreditasi “A” dengan status kepemilikan Yayasan Fithrah Insani yang didirikan pada tahun 2015. Dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan formal tentunya Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Fithrah Insani memiliki visi yaitu “Menjadi sekolah yang berlandaskan akidah dan berakhlak Islami, berilmu, dan mandiri”. Demi mencapai visi tersebut salah satunya membutuhkan tenaga pendidik yang mendukung.

Berdasarkan fakta dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia bahwa indeks kepuasan kerja guru pada tahun 2022 meningkat sebesar 1,3 poin menjadi 85.9 dari poin 84,6 pada tahun 2021 peningkatan ini sejalan dengan kepuasan kerja guru yang terpenuhi dalam segi mengajar. Oleh karena itu kepuasan kerja guru perlu diperhatikan sebab guru membantu proses pencapaian tujuan lembaga. Menurut hasil pra survei melalui wawancara pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat diduga terdapat adanya ketidakpuasan yang dirasakan guru pada saat bekerja hal ini dapat dilihat pada tingginya tingkat ketidakhadiran guru, disiplin kerja rendah, serta kurang terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan juga sesama rekan kerja.

Tabel 1.
Data Ketidakhadiran Guru pada SMA IT Fithrah Insani
Periode Januari-Oktober 2023

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi	
			Izin	Mangkir
1	Januari	37	22	1
2	Februari	37	26	-
3	Maret	37	19	2
4	April	37	21	1
5	Mei	37	27	-
6	Juni	37	21	2
7	Juli	37	10	3
8	Agustus	37	29	2
9	September	37	41	3
10	Oktober	37	22	3
Jumlah			238	17

Sumber. Arsip Tata Usaha SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat masih tingginya tingkat ketidakhadiran pada setiap bulannya, pada bulan September merupakan tingkat ketidakhadiran paling tinggi

yaitu dengan keterangan izin sebanyak 41 kali dan guru yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 3 kali. Hal ini diduga menjadi masalah dalam kepuasan kerja guru pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat, yaitu didasari dengan tingginya tingkat ketidakhadiran guru dalam bekerja.

Adapun aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja guru pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat yaitu disiplin kerja. Menurut (Melati et al., 2022) disiplin kerja merupakan sikap hormat kepada atasan dan kepatuhan terhadap peraturan suatu lembaga dalam rangka menjaga kelancaran dan keteraturan kerja. Hal ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:202) bahwa disiplin kerja mencerminkan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut hasil informasi yang di dapat dari Kepala Sekolah SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat didapatkan informasi adanya guru yang melakukan pelanggaran disiplin kerja yaitu masih banyaknya guru yang datang terlambat, berdasarkan informasi bahwa guru yang datang terlambat melebihi waktu yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2018) berpendapat bahwa prosedur yang memandu kapan karyawan diizinkan untuk datang, pulang, atau kembali bekerja dikenal sebagai disiplin kerja.

Tabel 2.
Data Keterlambatan Guru SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat pada Bulan Januari-Oktober 2023

No	Bulan	Jumlah Guru	Keterlambat-An
			Orang
1	Januari	37	17
2	Februari	37	18
3	Maret	37	19
4	April	37	10
5	Mei	37	11
6	Juni	37	13
7	Juli	37	7
8	Agustus	37	13
9	September	37	6
10	Oktober	37	14

Sumber. Arsip Tata Usaha SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tingginya keterlambatan guru terjadi pada bulan Maret yaitu terdapat 19 guru atau 37 guru. Tingginya tingkat keterlambatan guru ini disebabkan oleh kurangnya guru dalam memperhatikan waktu pada saat jam masuk kerja. Hal ini diduga menjadi masalah dalam disiplin kerja guru pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat, dengan di dasari oleh guru yang masih belum disiplin secara baik dan maksimal. Hal ini didukung oleh (Safitri et al., 2023) bahwa disiplin kerja secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja yang baik bergantung pada komunikasi yang efektif. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka tidak akan mudah untuk menciptakan kepuasan kerja pada pegawai (Nurrachmah, 2021).

Berdasarkan informasi yang didapat dari beberapa guru pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat masih terdapat beberapa hambatan pada komunikasi. Adapun

beberapa hambatan yang terjadi yaitu hambatan penyaringan seperti ketidakjelasan pesan atau informasi yang disampaikan serta kurangnya guru dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan dengan kepala sekolah serta ketidakterbukaan guru dalam menyampaikan pesan kepada sesama rekan kerja, karena kurangnya penyampaian informasi dan komunikasi yang baik sesama rekan kerja maupun dengan kepala sekolah dapat menghambat dalam bekerja hal ini tentunya dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan lembaga dan menghambat terciptanya kepuasan kerja guru. Menurut (Rizqullah & Mahyuzar, 2019) mengatakan bahwa interaksi positif antara bawahan dan atasan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komunikasi yang efektif dapat membuat karyawan merasa nyaman. Hal ini di dukung oleh (Hermawan & Suwandana, 2019) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021), Disiplin Kerja merupakan perasaan tunduk dan patuh terhadap prinsip-prinsip yang dianggap tanggung jawabnya, seperti melakukan tugas di kantor dan memastikan bahwa karyawan hadir pada jam kerja yang diatur oleh perusahaan. Sedangkan menyatakan bahwa (Jepry & Mardika, 2020) Penerapan disiplin membantu karyawan merasa bertanggung jawab dan berkewajiban untuk mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Ramon, 2019) Disiplin di lingkungan kerja adalah sikap seseorang yang telah bersedia mengikuti peraturan dan tradisi yang berlaku di sekitarnya. Sehingga dapat disimpulkan bawah disiplin kerja merupakan perasaan tunduk seorang karyawan yang bersedia mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah salah satunya disebabkan oleh menurunnya tingkat kedisiplinan yang disebabkan oleh faktor internal dalam suatu lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aryagunawan & Heryanda, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi

Sandra, (2021) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua atau lebih individu. Sedangkan (Prasetyo, 2022) mengemukakan bahwa proses transaksional dan simbolis yang mengharuskan individu untuk mengatur lingkungan mereka dengan membina hubungan dan bertukar informasi disebut dengan komunikasi. Juga menurut (Adolfina & Roring, 2018) komunikasi dapat didefinisikan sebagai cara lisan, tertulis, atau cara lain yang digunakan untuk mengirim atau bertukar informasi antara pengirim dan penerima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh individu atau lebih, dimana di dalam lingkungan kerja komunikasi antara atasan dengan bawahan juga sesama rekan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja hal ini diperkuat dengan penelitian (Sandra, 2021) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Akbar et al., (2022) menyatakan bahwa sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh kedisiplinan kerja, moral kerja, juga prestasi kerja yaitu merupakan kepuasan kerja. Adapun menurut (Ningmabin & Adi, 2022) Suasana hati yang menyenangkan atau rasa senang yang berasal dari penilaian

seseorang terhadap pengalaman kerjanya dikenal sebagai kepuasan kerja. (Narulita et al., 2020), mengemukakan kepuasan kerja, mencerminkan seberapa besar mereka percaya bahwa mereka seharusnya dibayar dibandingkan dengan jumlah yang sebenarnya mereka dapatkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Suasana yang nyaman dan komunikasi yang baik dalam suatu lingkungan kerja dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja yang tentunya dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, hal ini sejalan dengan penelitian (Munir, Muhammad Fachmi, 2020) bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang digunakan ialah metode kuantitatif. Kepuasan kerja merupakan variabel dependen (Y), sedangkan disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) merupakan variabel independen (X). penelitian ini menggunakan metode sensus, dengan karakteristik populasi untuk variabel (X_1) merupakan pegawai yang memiliki wewenang dalam mengambil keputusan penting dan memiliki bawahan yaitu Kepala Sekolah. Untuk karakteristik populasi variabel (X_2) dan (Y) adalah pegawai yang tidak memiliki wewenang dalam keputusan penting yaitu guru tetap yayasan. Jadi yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah variabel X_1 (variabel independen) berjumlah 1 orang yang merupakan Kepala Sekolah, sedangkan untuk variabel X_2 (variabel independen) dan variabel Y (variabel dependen) sebanyak 37 orang yaitu guru tetap yayasan sesuai dengan karakteristik populasi dengan jumlah keseluruhan 38 orang. Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan skala *semantic differensial*.

Tabel 3.
Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja

Interval	Disiplin Kerja	Komunikasi	Kepuasan Kerja Guru
1,00-1,80	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas
1,81-2,64	Rendah	Buruk	Tidak Puas
2,61-3,40	Sedang	Cukup	Cukup Puas
3,41-4,20	Tinggi	Baik	Puas
4,21-5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Puas

Kuesioner/instrumen penelitian dilakukan pengujian dengan meliputi uji validitas untuk mengevaluasi seberapa baik pernyataan mengukur apa yang seharusnya dinilai serta uji reliabilitas untuk mengevaluasi konsistensi pernyataan ketika diulang yang akan digunakan untuk menguji penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat

Tabel 4.
Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
---------------------	------------------------	-----------------

Ketaatan terhadap aturan waktu	3,23	Cukup Taat
Ketaatan terhadap aturan berperilaku dalam bekerja	3,20	Cukup Taat
Total Skor Rata-Rata= $(3,23+3,20)2 = 3,21$		
Kriteria: Sedang		

Berdasarkan tabel 5 bahwa variabel disiplin kerja dengan skor terendah adalah ketaatan pada aturan perilaku di tempat kerja, dengan skor 3,20, dan sub variabel dengan skor tertinggi adalah ketaatan pada aturan waktu, dengan skor 3,23. Skor rata-rata total sebesar 3,21 yang termasuk dalam kriteria **sedang** berdasarkan pedoman tabel 3, diperoleh dengan menghitung rata-rata total pada masing-masing dua sub variabel dari disiplin kerja, yaitu ketaatan terhadap aturan waktu, yang memiliki tiga indikator pernyataan, dan ketaatan terhadap aturan perilaku di tempat kerja, dengan dua indikator pernyataan bahwa guru tetap menjadi tumpuan di SMAIT Fithrah Insani Bandung Barat. Artinya guru belum sepenuhnya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta masih kurang baiknya guru berperilaku dalam lingkungan pekerjaan.

Komunikasi Guru Pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat

Tabel 5.
Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Komunikasi

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keterampilan <i>sender</i>	3,22	Cukup Jelas
Sikap <i>sender</i>	3,27	Cukup Tertutup
Pengkodean pesan (<i>encoding</i>)	2,78	Cukup Terampil
Media komunikasi (saluran/ <i>channel</i>)	3,38	Cukup Tepat
Keterampilan <i>receiver</i>	3,22	Cukup Terampil
Menafsirkan pesan (<i>decoding</i>)	3,24	Cukup Terampil
Umpan balik / <i>feedback</i>	3,19	Cukup Tertutup
Total Skor Rata-Rata= $(3,54+3,35+2,89+3,41+3,51+3,51+3,36):7 = 3,19$		
Kriteria= Cukup Efektif		

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa pengkodean pesan (*encoding*) memiliki skor terendah (2,78), sikap *sender* memiliki skor tertinggi (3,27), dan secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata 3,19 yang termasuk dalam kriteria **cukup efektif** berdasarkan pedoman tabel 3, total rata-rata dari setiap sub variabel komunikasi, yang terdiri dari tujuh sub variabel yaitu keterampilan *sender* yang memiliki satu indikator, sikap *sender* yang memiliki satu indikator, media komunikasi yang memiliki satu indikator, keterampilan *receiver* yang memiliki satu indikator, menafsirkan pesan (*decoding*) dengan satu indikator, dan umpan balik (*feedback*) yang memiliki dua indikator. Artinya masih kurang terampilnya guru dalam mengkodekan pesan yang akan disampaikan kepada lawan bicara.

Kepuasan Kerja Guru Pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat**Tabel 6.**
Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Tingkat perputaran karyawan / turnover	2,86	Sedang
Tingkat ketidakhadiran	2,86	Sedang
Tingkat pekerjaan	2,95	Cukup Sesuai
Ukuran organisasi	2,84	Cukup Sesuai
Total Skor Rata-Rata = (2,86+2,86+2,95+2,85): 4 = 2,88		
Kriteria= Cukup Puas		

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa total rata-rata dari masing-masing empat sub-variabel yang membentuk ukuran kepuasan kerja tingkat perputaran karyawan memiliki satu indikator, tingkat ketidakhadiran memiliki satu indikator, tingkat pekerjaan memiliki tiga indikator, serta ukuran organisasi memiliki satu indikator dalam hal ini menunjukkan bahwa ukuran organisasi memiliki sub variabel terendah dengan skor 2,84, dan tingkat pekerjaan memiliki subvariabel tertinggi dengan skor 2,86 dengan skor keseluruhan 2,88 yang termasuk dalam kriteria **cukup puas** berdasarkan pedoman tabel 3. Artinya ukuran organisasi belum berada pada kriteria sangat puas oleh karena itu perlu adanya kesesuaian guru berpartisipasi pada kegiatan sekolah agar kepuasan kerja guru dapat meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Yayasan pada SMA IT Fithrah Insani Bandung Barat**Tabel 7.**
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	1.493	7.069		.211	.834
Disiplin Kerja	.423	.221	.307	1.911	.035
Komunikasi	.548	.186	.472	2.942	.006

Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,493 + 0,423X_1 + 0,548X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai 0,423 yang artinya terdapat pengaruh 42,3% pada variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hal tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti.
- Koefisien regresi untuk variabel komunikasi secara parsial berarah positif dengan nilai 0,548 yang artinya terdapat pengaruh 54,8% pada variabel

komunikasi terhadap kepuasan kerja guru. Hal tersebut dapat diartikan bahwa komunikasi secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh tinggi/kuat.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470	.221	.175	3.239

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 menggambarkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,221 pada pedoman interpretasi koefisien determinasi, nilai (d) sebesar 22,1% tersebut dapat diartikan sebagai disiplin kerja dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja dengan Tingkat **pengaruh cukup berarti**. Sedangkan 77,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.
X1	1,911	1,690	0,035	0,05
X2	2,942	1,690	0,006	0,05

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja guru, sehingga interpretasinya adalah:

- Nilai t_{hitung} pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,911 > 1,690 (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 < 0,05 menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Nilai t_{hitung} pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 2,942 > 1,690 (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob.
Disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja	4,818	3,28	0,014	0,05

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji F memberikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 4,818 > 3,28 dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru tetap yayasan di SMA IT

Fithrah Insani Bandung Barat. Disiplin kerja guru tergolong cukup taat, komunikasi cukup efektif, dan kepuasan kerja guru berada pada tingkat yang cukup puas. Secara parsial, baik disiplin kerja maupun komunikasi secara positif memengaruhi kepuasan kerja guru, dan secara simultan, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, M. S., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal Emba*, 6(4), 3458–3467.
- Akbar, Ali, A., & AR, N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar*. 2, 33–41.
- Aryagunawan, P., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Prama Sanur Beach Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 35–45. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29912>
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu perusahaan (Utamajaya dan Sriathi , 2015). kepadanya . Hasan dkk . (2012), mengungkapkan kinerja merupakan*. 8(7), 4474–4503.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspress. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Munir, Muhammad Fachmi, A. S. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084 ISSN.
- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Nurrachmah, S. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3, 1–16. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i1.498>

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 1 Jekulo. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066.
- Ramon, Z. (2019). Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 1, 1–476.
- Rizqullah, T., & Mahyuzar. (2019). *Relasi Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Pembinaan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Aceh*. 4(3), 1–16.
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta