



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTs NEGERI 8 SRAGEN

Nurul Khasib Awalimatul Rohmah

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Asih Handayani

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18 Kadipiro Kota Surakarta

Korespondensi penulis: nurulkhasib01@gmail.com

Abstract. *This research aims to improve performance, employee development, enhance job satisfaction, manage change, and increase retention. The objectives of this study are: 1) to analyze whether work discipline has a positive and significant effect on teacher performance at MTs Negeri 8 Sragen, 2) to analyze whether work communication has a positive and significant effect on teacher performance at MTs Negeri 8 Sragen, and 3) to analyze whether the work environment has a positive and significant effect on teacher performance at MTs Negeri 8 Sragen. Data collection in this research was conducted using questionnaires distributed to all teachers at MTs Negeri 8 Sragen. The sample for this study consisted of 41 teachers. The sampling technique used in this research was saturation sampling. The data analysis technique employed in this study was multiple regression analysis using the SPSS application. The hypothesis results of this study indicate that work discipline does not have a positive and significant effect on teacher performance at MTs Negeri 8 Sragen, while communication and the work environment have a positive and significant effect on teacher performance at MTs Negeri 8 Sragen.*

Keywords: *Work discipline, communication, work environment, and performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, pengembangan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengelola perubahan dan meningkatkan retensi. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 8 sragen , 2) untuk menganalisis apakah komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 8 sragen , 3) untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 8 Sragen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru di MTs Negeri 8 Sragen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis regresi berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil hipotesis penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 8 Sragen sedangkan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 8 Sragen.

Kata kunci: Disiplin kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, termasuk sekolah. Kualitas tenaga pendidik menjadi kunci terciptanya lingkungan belajar yang efektif dan nyaman. Pengelolaan SDM yang baik memastikan guru memiliki pengetahuan, keterampilan mengajar, dan kemampuan berinteraksi dengan siswa. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen SDM mencakup pengorganisasian hingga pemutusan hubungan kerja demi

mencapai tujuan organisasi. Hal ini berdampak langsung pada kualitas pendidikan dan perkembangan siswa di masa depan. Oleh karena itu, optimalisasi peran SDM dalam pendidikan penting untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Beberapa faktor yang memiliki peran penting dalam membentuk kualitas generasi bangsa yaitu adalah seorang guru. Guru berperan besar dalam membentuk generasi bangsa. Tugasnya bukan hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan menginspirasi siswa. Karena itu, penting bagi guru meningkatkan kinerja melalui pengembangan profesional dan pembelajaran berkelanjutan agar dapat mencetak generasi yang cerdas, kreatif, dan siap menghadapi tantangan. Kinerja guru menentukan keberhasilan sekolah. Kinerja optimal menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa, pencapaian tujuan pendidikan, serta reputasi sekolah dan kepuasan masyarakat. Seluruh individu di sekolah harus berkomitmen meningkatkan kinerja demi kemajuan bersama.

MTs Negeri 8 Sragen yang terletak di Jl Siboto, Dusun, III, Kalimacan Kecamatan Kalijambe, Kabupaten Sragen Jawa Tengah 57275. MTs Negeri adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri suatu satuan pendidikan umum yang setara dengan SMP dengan kekhasan agama islam. Oleh sebab itu kinerja dari tenaga pendidik harus optimal dan unggul untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Agar dapat dikatakan mampu maka keberhasilan instansi sekolah ini dapat dicerminkan dari kinerja pendidiknya. Kinerja dalam realitas tidak selalu sesuai harapan, namun kinerja tersebut dapat diamati dan dievaluasi ada beberapa faktor yang mempunyai kinerja yaitu Disiplin kerja, Komunikasi dan Lingkungan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah tenaga kerja yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerjanya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen agar dapat dijalankan semua karyawan, baik dengan kesadaran sendiri maupun paksaan. Contohnya adalah datang dan pulang tepat waktu serta taat terhadap peraturan sekolah. Dengan menerapkan kedisiplinan guru, proses pembelajaran dapat berjalan lebih teratur dan efektif. Kedisiplinan guru juga menjadi contoh bagi siswa untuk mengikuti aturan dan norma, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang positif serta meningkatkan motivasi dan tanggung jawab siswa. Berdasarkan penelitian (Pratama, 2023) dan (Kamalia et al., 2022), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan (Nugraha, 2020) menunjukkan tidak berpengaruh signifikan.

Adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru menuju arah yang lebih baik. Berdasarkan pendapat para ahli, komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan informasi, ide, atau gagasan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan dapat diinterpretasikan sesuai tujuan. Komunikasi sangat penting bagi lingkungan kerja karena beberapa alasan. Pertama, membantu membangun hubungan yang kuat antar individu. Kedua, memungkinkan pertukaran informasi yang jelas dan tepat, sehingga mengurangi kesalahpahaman. Ketiga, dalam konteks kerja, komunikasi yang baik meningkatkan kolaborasi tim, mempercepat pengambilan keputusan, dan produktivitas. Komunikasi juga menyampaikan visi dan tujuan organisasi kepada semua anggota agar bekerja menuju tujuan yang sama. Dengan demikian, komunikasi yang baik adalah kunci menciptakan lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan penelitian (Rizky Prabandaru, 2022) dan (Prianto et al., 2023), komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan (Hardiawan, 2022) menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh.

Menurut Afandi (2018: 65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup alat, bahan, lingkungan sekitar, metode, dan pengaturan kerja secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik di sekolah penting karena dapat meningkatkan fokus, kesejahteraan mental, dan kreativitas siswa serta guru, yang berdampak pada prestasi akademik. Penelitian (Melianah, 2020; Azulaidin et al., 2021; Wicahyani & Handayani, 2024) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan (Apriliani & Handayani, 2024) menyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Dengan demikian, guru dalam pelaksanaan tugasnya memegang peran dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan berkualitas. Kinerja guru, yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja, menjadi penentu keberhasilan sekolah dan perkembangan siswa. Pengelolaan SDM yang baik serta optimalisasi peran guru melalui peningkatan disiplin, komunikasi, dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Keberhasilan MTs Negeri 8 Sragen tercermin dari kinerja tenaga pendidiknya yang harus terus ditingkatkan demi kemajuan dan pencapaian visi institusi.

KAJIAN TEORITIS

1. Goal Setting theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Goal setting theory. Untuk memahami bagaimana tujuan kinerja yang ditetapkan oleh guru dan sekolah mempengaruhi disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja (Locke, E. A. & Latham, 2019) menjelaskan mengenai teori goal setting bahwa kejelasan tujuan dan tingkat kesulitan tujuan berinteraksi dengan beberapa faktor seperti komitmen pada tujuan, keyakinan diri individu, pentingnya tujuan bagi individu, umpan balik dan kompleksitas tugas mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dengan mekanisme peningkatan usaha dan kegigihan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerja. Hubungan antara Variabel dan teori :

- a. Disiplin kerja yang tinggi dapat dipandang sebagai salah satu strategi untuk mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Dalam konteks *Grand Theory Goal Setting* disiplin kerja dapat dilihat sebagai Upaya individu untuk mengendalikan perilaku mereka agar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
- b. Komunikasi yang efektif antara guru, kepala sekolah, dan rekan kerja sangat penting dalam proses penetapan dan pencapaian tujuan kinerja. *Grand Theory Goal Setting* menekankan pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka dalam mengklarifikasi tujuan, memberikan umpan balik, dan mengkoordinasikan upaya untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi guru untuk menetapkan dan mencapai tujuan kinerja. Menurut *Grand Theory Goal Setting* lingkungan kerja yang memberikan umpan balik yang konstruktif, dukungan dari rekan kerja, dan sumber daya yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya atau aset utama melalui fungsi manajemen dan operasional untuk mencapai tujuan organisasi” (Sinambela, 2019: 9). “MSDM meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi” (Sutrisno, 2019: 6). Dari beberapa pendapat, SDM mencakup potensi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian individu atau kelompok dalam organisasi. Pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi kunci keunggulan kompetitif. Perusahaan perlu kebijakan dan praktik jelas

dalam mengelola SDM serta investasi pengembangan karyawan. SDM juga berkaitan dengan keberagaman dan inklusivitas. Dengan pemahaman mendalam, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi individu dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

3. Kinerja

Kinerja guru adalah ukuran seberapa baik guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran, meliputi perencanaan, pelaksanaan, interaksi dengan siswa, dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang baik berdampak positif pada motivasi dan prestasi siswa. Menurut Supardi (2016:54), kinerja guru adalah kemampuan melaksanakan tugas pembelajaran dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Mangkunegara (2016: 9) menyatakan kinerja karyawan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab. Dari definisi tersebut, kinerja guru merupakan manifestasi kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan, tercermin dalam aktivitas sehari-hari termasuk interaksi dengan siswa, rekan, dan orang tua. Indikator kinerja Guru menurut (Supardi, 2016: 87) sebagai berikut :

- a. Mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan metode inovasi
- b. Mampu melaksanakan interaksi belajar mengajar dengan baik
- c. Mampu melaksanakan hubungan antar pribadi dengan berbagai tahapan
- d. Mampu melakukan penilaian hasil belajar tercapainya tujuan kinerja
- e. Mampu melaksanakan program pengayaan dengan baik

4. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 193), kedisiplinan adalah aspek terpenting tenaga kerja karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerjanya. Disiplin adalah kesadaran dan komitmen individu mematuhi aturan manajemen, baik secara sukarela maupun dengan tekanan. Anoraga (2016: 46) menyatakan disiplin guru sebagai sikap dan perbuatan mematuhi tata tertib. Disiplin kerja mendorong produktivitas guru untuk mencapai tujuan. Disimpulkan, disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap norma dan peraturan organisasi yang telah disetujui, berfungsi sebagai alat komunikasi dan penguatan positif maupun negatif untuk mengarahkan perilaku karyawan demi tujuan bersama. Indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2019: 356) sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan

- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan
- e. Etika kerja

5. Komunikasi

Menurut Busro (2018: 207), komunikasi adalah pertukaran informasi dua arah antara komunikator dan komunikan, baik dengan media maupun tanpa media. Duha (2016: 167) menyatakan komunikasi sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi antarindividu. Andrew (2017: 145) menyebut komunikasi sebagai pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman antar pihak. Dari pendapat tersebut, komunikasi organisasi adalah proses kompleks yang melibatkan pertukaran ide dan informasi untuk mencapai pemahaman bersama dan menyelesaikan masalah secara efektif. Komunikasi yang baik sangat penting untuk keberhasilan kolaborasi dan pengambilan keputusan organisasi. Indikator komunikasi menurut Sutardji (2016:10) sebagai berikut:

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik

6. Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019: 56) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi kepuasan dan hasil kerja, termasuk fasilitas yang mendukung penyelesaian tugas. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 135), lingkungan kerja meliputi alat, bahan, lingkungan sekitar, metode, dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok. Berdasarkan definisi tersebut, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan mereka. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:45) sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi Ruang Kerja
- c. Tata Letak Ruang dan Dekorasi
- d. Kebisingan
- e. Fasilitas

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

MTs Negeri 8 Sragen merupakan Madrasah Tsanawiyah satuan Pendidikan formal yang menyelenggarakan Pendidikan umum dengan setara SMP kekhasan agama islam yang memiliki fungsi sebagai instansi pendidikan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja. Terhadap kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan, yaitu dengan cara melakukan survei dan memberikan koesioner kepada Guru MTs Negeri 8 Sragen.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 137), data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dengan Skala Likert mengenai Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru di MTs Negeri 8 Kalijambe Sragen. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Menurut (Sugiyono, 2017) mendefinisikan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada Guru MTs Negeri 8 Sragen.

3. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah guru di MTs Negeri 8 Sragen sebanyak 41 orang. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel diambil berdasarkan prosedur tertentu agar dapat mewakili populasi. Karena jumlah populasi guru di MTs Negeri 8 Sragen relatif sedikit, digunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 41 orang, sesuai dengan jumlah seluruh Guru MTs Negeri 8 Sragen.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara sistematis sesuai dengan permasalahan penelitian. Teknik ini mencakup wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.5, X2.1 sampai X2.4, X3.1 sampai X3.5 dan Y1 sampai Y4 yang menggambarkan disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) lingkungan kerja (X_3) pada kinerja guru (Y) yakni valid, sebab $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas disiplin kerja (X_1) sebesar 0,736, komunikasi (X_2) sebesar 0,902, lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,882, kinerja guru (Y) sebesar 0,880 sehingga besarnya nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka variabel penelitian adalah reliable.

Tabel I. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolineritas	<i>Tolerance</i> : X_1 (Disiplin Kerja) = 0,993, X_2 (Komunikasi) = 0,355 dan X_3 (Lingkungan Kerja) = 0,356 $> 0,10$ dan nilai variabel VIF X_1 (Disiplin Kerja) = 1,007, X_2 (Komunikasi) = 2,818 dan X_3 (Lingkungan Kerja) = 2,806 < 10	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> : variabel X_1 (Disiplin Kerja) = 0,622, X_2 (Komunikasi) = 0,379, X_3 (Lingkungan Kerja) = 0,760 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji normalitas	<i>p-value</i> = 0,200 $> 0,05$	Lulus Uji

Sumber: Data primer yang diolah 2025

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel II. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	2,608	1,776		1,468
	Disiplin Kerja	-0,030	0,072	-0,031	-0,416
	Komunikasi	0,524	0,114	0,571	4,585
	Lingkungan Kerja	0,274	0,092	0,369	2,970

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber Data: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel II diatas diperoleh Persamaan Regresi

$$Y = 2,608 + (-0,030X_1) + 0,524 X_2 + 0,274 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaaan regresi di atas adalah:

- 1) Konsta (a) = 2,608 (positif) artinya jika variabel X_1 (disiplin kerja), X_2 (komunikasi) dan X_3 (lingkungan kerja) konstan maka Y (kinerja guru) adalah positif.
- 2) $b_1 = -0,030$ (pengaruh negatif) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Artinya : jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja guru) akan menurun, dengan asumsi variabel X_2 (komunikasi) dan X_3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.
- 3) $b_2 = 0,524$ (pengaruh positif) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya: jika komunikasi meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.
- 4) $b_3 = 0,274$ (pengaruh positif) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (komunikasi) konstan/tetap.

Tabel III. Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		Std. Error		Beta	t	Sig.
Model		B				
1	(Constant)	2,608	1,776		1,468	0,150
	Disiplin Kerja	-0,030	0,072	-0,031	-0,416	0,680
	Komunikasi	0,524	0,114	0,571	4,585	0,000
	Lingkungan kerja	0,274	0,092	0,369	2,970	0,005

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber Data: Data primer yang diolah 2025

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis penelitian ini memperoleh nilai *p-value* sebesar $0,680 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis pertama menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis penelitian ini memperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis kedua menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis penelitian ini memperoleh nilai $p\text{-value} = 0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, hasil dari data yang digunakan dapat untuk menarik Kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen.
- b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 8 Sragen.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagi MTs Negeri 8 Sragen

- a. Untuk meningkatkan kinerja guru, MTs Negeri 8 Sragen disarankan untuk terus memperkuat disiplin kerja. Ini dapat dilakukan dengan memastikan konsistensi penerapan aturan dan kebijakan sekolah, misalnya terkait jadwal masuk dikelas, peraturan sragam atau atribut lengkap sesuai aturan di sekolah dll.
- b. Guna mengoptimalkan kinerja guru, MTs Negeri 8 Sragen sebaiknya secara berkala mengevaluasi dan meningkatkan kualitas komunikasi internal. memastikan komunikasi antara manajemen, guru, dan staf lainnya berjalan efektif dan transparan sehingga tidak ada hambatan komunikasi yang menghambat peningkatan kinerja guru.
- c. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, MTs Negeri 8 Sragen hendaknya lebih fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Termasuk memastikan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana yang aman dan nyaman, serta mendorong interaksi positif antar rekan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang memengaruhi kinerja

guru, seperti budaya kerja, motivasi, pengembangan karier, serta kompensasi dan insentif.

- b. Peneliti selanjutnya menggunakan instrument yang lebih komprehensif dalam mengukur disiplin agar dapat memperoleh hasil yang lebih akurat terkait pengaruhnya terhadap kinerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Andrew, E. S. (2017). *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Pustakis.
- Anoraga. (2016). *Psikologi Manajemen*. Rineka Cipta.
- Azulaidin, Hamzah, A., & Rosmika, E. (2021). Pengaruh Kopetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GuruP. *In Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Busro, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In 2018. Prenadia Group.
- Enny, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. . 1st E. . Muslichah Erma (ed.)). Ubhara Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2019). *The development of good setting theory: A half century retrospective*. Motivation Science.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. T. Remaja Rosdakarya.
- Melianah, Nurahyani, & Missriani. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara*. 4(3), 1950–1964.
- Nugraha, A. P. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*. 8(2), 221–227.
- Pratama, D. Y. (2023). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Sunan Ampel Kraton Pasuruan*. 1(3).
- Prianto, A., Wahyuningsih, R., Amri, F., Ekonomi, P., Jombang, U. P., Ekonomi, P., & Jombang, U. P. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang*. 4(4), 2081–2090.
- Rizky Prabandaru, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri*. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja Aditama*. PT Refika Aditama.

- Sinambela, dan S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Rajawali.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Wicahyani, E., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1).