

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SMK**

Edi Siregar<sup>1</sup>

Universitas Satya Negara Indonesia<sup>1</sup>  
[edisiregarusni@gmail.com](mailto:edisiregarusni@gmail.com)<sup>1</sup>

Akbar Prabowo<sup>2</sup>

Universitas Satya Negara Indonesia<sup>2</sup>  
[Akbarprabowo495@gmail.com](mailto:Akbarprabowo495@gmail.com)<sup>2</sup>

Diterima : 26-05-2025

Revisi : 28-05-2025

diterbitkan : 30-05-2025

**ABSTRACT**

*This research aims to determine whether there is an influence of Communication, Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance at Mutiara Bangsa Al-Huda Vocational School, West Jakarta, simultaneously or partially. The data used in this study are secondary data and primary data collected by distributing questionnaires to 50 teachers who were respondents. This research uses quantitative causality and the results of this research are based on respondents' answers using a Likert scale. The analytical methods used in this research are multiple linear regression test, F test (simultaneous), t test (partial), and coefficient of determination. The results of this research show that using the F test (simultaneous) there is a significant influence between Communication, Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance. Meanwhile, the t test (partial) shows that communication has a positive and significant effect on teacher performance. The work environment has a significant positive effect on teacher performance. Work Discipline has a negative and significant effect on Teacher Performance. With a coefficient of determination value of 36.3%, which means that teacher performance can be explained by communication, work environment and work discipline and the remaining 63.7% is influenced by other variables not explained in this research.*

**Keywords: Communication, Work Environment, Work Discipline, and Performance Teacher.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat secara simultan maupun parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 guru yang menjadi responden. Penelitian ini menggunakan kausal kuantitatif dan hasil penelitian ini berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji F (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Sedangkan uji t (parsial) menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan nilai koefisien

determinasi sebesar 36,3% yang artinya Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam mewujudkan cita-cita pendidikan nasional, pendidik memiliki peran yang sangat strategis. Lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan otonomi yang lebih besar kepada guru selama proses atau kegiatan belajar mengajar. Pendidikan salah satu faktor utama dalam pembentukan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Guru merupakan SDM yang berperan sangat penting dalam upaya menciptakan generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing di berbagai bidang. Sekolah merupakan tempat di mana siswa atau murid dididik di bawah pengawasan guru sebagai pendidik. Sekolah bertujuan membentuk peserta didik menjadi orang yang berkepribadian matang dan tangguh yang bertanggung jawab. SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat ini berada di bawah naungan Yayasan AL-Huda Islamic Education Center Metropolitan (AIECM) yang telah didirikan sejak tahun 1962.

Guru merupakan aktor utama dalam proses pendidikan, dan kinerja guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat mempengaruhi proses pendidikan dan pembelajaran secara keseluruhan karena guru memainkan peran sangat penting dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Guru membantu dalam pembentukan karakter dan potensi siswa. Guru sebagai pendidik dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dengan menambah pengetahuan dan kemampuannya dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru tanpa menghilangkan kualitas belajar mengajar.

SDM merupakan salah satu unsur yang sangat penting pada setiap organisasi dan atau perusahaan karena mempunyai banyak peranan dalam pencapaian tujuan. SDM dan guru adalah komponen penting yang memastikan bahwa bisnis berjalan dengan baik dan merupakan cara utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena guru merupakan bagian penting dari sistem pendidikan secara keseluruhan, setiap organisasi selalu membutuhkan karyawan yang mahir di bidang mereka. Sumber daya yang berkualitas akan memberi dampak positif terhadap perkembangan perusahaan berupa kinerja yang baik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dan perusahaan perlu untuk mengelola SDM sebaik mungkin.

Setelah peneliti melihat hasil pra survey mengenai kinerja bahwa terdapat masalah terhadap kinerja guru di objek penelitian. Peneliti memperoleh gambaran umum bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di locus penelitian, yaitu: Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Kinerja guru yang tinggi dicapai melalui komunikasi yang efektif karena masalah dapat diselesaikan dengan baik dan dipecahkan secara bersamaan. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru ialah Lingkungan Kerja. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru ialah Disiplin Kerja dalam melakukan tugas. Jika tidak ada Disiplin Kerja, pekerjaan atau kinerja guru tidak akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Disiplin kerja selalu berkaitan dengan peraturan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru; Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Guru; Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru; Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Menurut (Asterina, F., 2022) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini termasuk perencanaan program belajar mengajar, pembangunan, dan pemeliharaan kelas yang ideal, pengendalian kondisi belajar yang ideal, dan penilaian hasil belajar. Menurut Sulfemi dalam (Mariatie *et al.*, 2021) kinerja guru adalah hasil pekerjaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka untuk memajukan bangsa melalui pendidikan. Menurut (Diana *et al.*, 2020) kinerja guru terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, yang ditunjukkan dalam tindakan nyata untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang efektif serta mencapai hasil belajar siswa yang optimal.

Menurut (Asterina, F., 2022) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja guru, yaitu:

1. Perencanaan Pembelajaran, adapun indikatornya, yaitu: Memformulasikan tujuan pembelajaran RPP; Menyusun materi pelajaran; Merencanakan kegiatan pembelajaran efektif.
2. Pelaksanaan Pembelajaran, adapun indikatornya, yaitu: Menguasai materi pembelajaran; Menerapkan strategi pembelajaran efektif; Memanfaatkan media belajar; Menggunakan bahasa yang benar
3. Penilaian Pembelajaran, adapun indikatornya, yaitu: Merancang alat evaluasi mengukur keberhasilan belajar; Menggunakan metode penilaian kemajuan hasil belajar; Memanfaatkan hasil penilaian untuk umpan balik

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu proses mengirim dan menyampaikan pesan, baik secara lisan maupun tidak langsung melalui media, kepada orang lain untuk mengubah sikap, pendapat, dan perilaku. Menurut (Efriyanti *et al.*, 2019) komunikasi diartikan sebagai proses menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu. Komunikasi adalah suatu proses yang mencakup elemen komunikator, pesan, media, komunikan, dan efek. Menurut Edi Siregar dan Vidya Nourma Linda (2022) komunikasi diartikan sebagai seni menyampaikan sesuatu (pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari satu orang, kelompok, atau organisasi dengan cara yang dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dan menciptakan hubungan kerja yang baik. Menurut (Oktarina *et al.*, 2020) komunikasi merupakan suatu proses kegiatan manusia yang terdiri dari dua orang atau lebih, di mana pesan dikirim dari satu orang ke orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disintesis bahwa komunikasi merupakan proses yang kompleks dan terdiri dari banyak elemen, komunikasi dapat membantu kita berkomunikasi dengan lebih baik dan mencapai tujuan.

Dimensi dan indikator komunikasi menurut Daryanto dan Abdullah dalam (Fahraini & Syarif, 2022) yaitu:

1. Pemahaman dengan indikator: Mengingat; Mengenali.
2. Kesenangan dengan indikator: Ekspresi wajah; Bahasa tubuh; Detak jantung
3. Pengaruh pada sikap dengan indikator: Pengalaman pribadi; Budaya
4. Hubungan baik dengan indikator: Komunikasi efektif; Saling percaya; Saling menghormati

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi dalam (Indrianti *et al.*, 2023) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Seperti: suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat kerja yang memadai. Menurut Nitisemito dalam buku “Strong Point Kinerja Karyawan” Yusri (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Bambang dalam (Sam *et al.*, 2023) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Sedarmayanti dalam (Eti *et al.*, 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi di tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sandra, 2021) terdapat dimensi dan indikator diantaranya:

1. Lingkungan fisik dengan indikator: Penerangan; Suhu ruangan; Spesial ruangan kerja; Desain dan tata letak ruang kerja; Keamanan kerja;
2. Lingkungan non fisik dengan indikator: Hubungan kerja; Suasana kerja.

### **Disiplin Kerja**

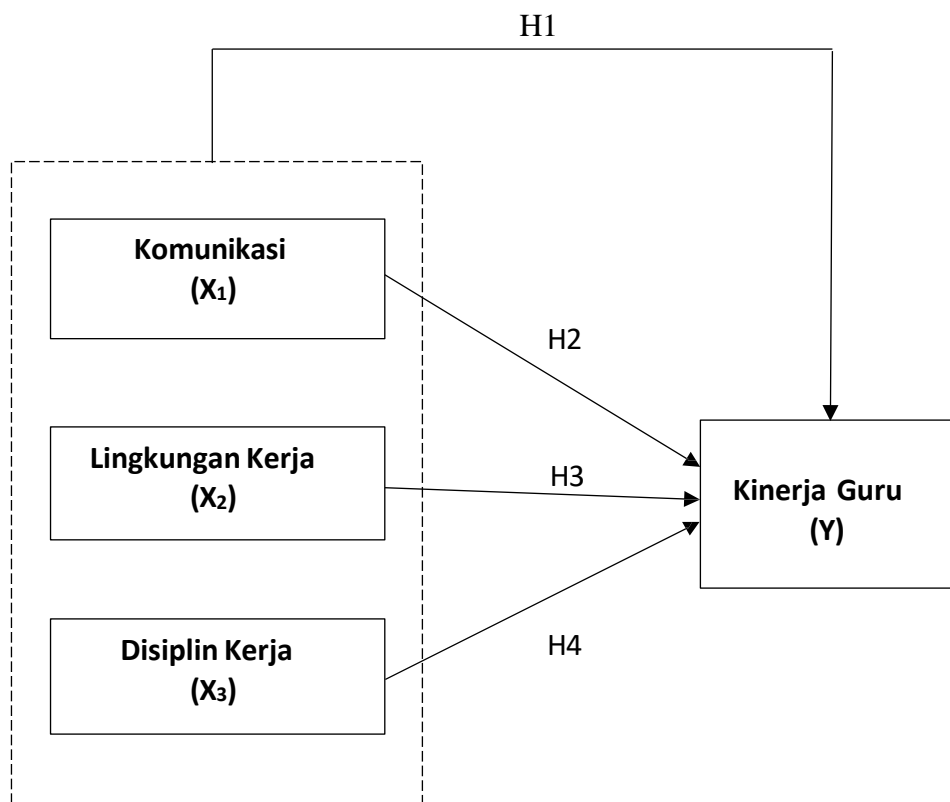
Menurut Sutrisno dalam (Indrianti *et al.*, 2023) disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Singodimedjo dalam “Manajemen Sumber Daya Manusia” Qomariah (2020:65) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan dan standar yang berlaku di lingkungannya. Menurut (Paryanti, 2021) Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah manifestasi dari sikap profesionalisme yang tercermin dalam ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan menjaga reputasi baik organisasi. Menurut Hamali dalam (Wijayanti, 2023) disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang di tubuh karyawan yang dapat memungkinkan mereka untuk

menyesuaikan diri dengan peraturan dan prinsip-prinsip tinggi yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disintesis bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek, seperti sikap, tindakan, kemampuan, dan kesadaran individu.

Menurut (Paryanti, 2021) terdapat beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Frekuensi kehadiran, indikatornya, yaitu: Kehadiran di tempat kerja; Absensi
2. Tingkat kewaspadaan, adapun indikatornya, yaitu: Kewaspadaan dalam bekerja; Menjaga peralatan kerja; Kesadaran akan risiko.
3. Ketaatan pada peraturan, adapun indikatornya, yaitu: Pemahaman atas peraturan kerja; Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan; Penggunaan fasilitas sesuai aturan.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian memberikan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

H2 : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

H4 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian penelitian kausal ini ingin mengetahui pengaruh tiga variabel independen Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Guru. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret-Juni 2024. Objek penelitian dilakukan di SMK Mutiara Bangsa Al-Huda yang beralamat di Jalan Utama II No. 1, RT6/RW3, Cengkareng Barat, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat.

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya ialah Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat sebanyak 50 Guru. Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Notoatmojo dalam (Abdullah *et al.*, 2022) sampel merupakan sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Peneliti menggunakan metode atau teknik sensus untuk mendapatkan sampel yang artinya menggunakan 50 guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- a) Kuesioner
- b) Wawancara
- c) Observasi
- d) Studi Pustaka

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk menentukan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Selain itu, untuk mengolah dan menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan program yang dikenal sebagai SPSS (*Statistical Product and Services Solution*). Metode statistika yang digunakan untuk menyelesaikan masalah, mengumpulkan data, mengolah data, dan kemudian menyajikan data dalam format yang mudah dipahami. Statistik deskriptif berfokus pada pemahaman atau penjelasan tentang situasi atau data melalui penyajian data menggunakan berbagai alat, seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, dan perhitungan modus, median, dan mean.

Menguji instrumen dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel dependen kinerja guru untuk menganalisis kuesioner yang berkaitan dengan variabel independen, yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Ada dua syarat untuk menganalisis instrumen penelitian ini, yaitu: Uji validitas menggunakan korelasi pearson dan juga melakukan uji reabilitas. Uji Asumsi Klasik dengan Uji Normalitas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kolmogrov Sumirnov dalam uji normalitas. Uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinan. Uji Hipotesis simultan dengan uji anova (Uji F), uji T (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Normalitas Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat pada nilai Sig (2-tailed) yang memiliki signifikansi  $> 0,05$ . Dilihat dari data dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,200, Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,200, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,200, dan Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,200. Nilai dari keseluruhan variabel di atas dapat dikatakan terdistribusi normal dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Hal ini juga didukung oleh pengujian P-P Plot dan Histogram. Jika dilihat dari hasil penelitian yang bertujuam untuk

menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Pada penelitian didapatkan hasil uji F yang menyatakan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} 8,924 > F_{tabel} 2,800$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Mayoritas responden setuju atas pernyataan “Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kekuatan siswa.” Sedangkan pernyataan dengan rata-rata terendah sebesar 3,66. Dapat diartikan bahwa masih banyak karyawan yang tidak setuju atas pernyataan “Saya mampu merancang berbagai jenis alat evaluasi yang sesuai.”

Didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Brahmasari dalam (Julianto & Agnanditiya Carnarez, 2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti, mulai dari kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, kemampuan menilai hasil belajar siswa, hingga kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa. Oleh sebab itu, penting bagi sekolah untuk mengelola dan mengatur serta memahami kinerja para guru.

### **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji t variable Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,834 > 2,012$  dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Maka didapatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti dinyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,36 pada dimensi hubungan baik dan indikator komunikasi efektif dengan pernyataan “Saya aktif mendengarkan ketika orang lain sedang berbicara.” Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata terendah yaitu 4,04 pada dimensi pengaruh pada sikap pada indikator pengalaman pribadi dengan pernyataan “Saya mengubah sikap terhadap suatu hal saat mendapatkan pengalaman baru.” Ini berarti masih banyak guru yang mengubah sikap terhadap suatu hal saat mendapatkan pengalaman baru.

Hal ini didukung oleh teori Edi Siregar & Vidya Nourma Linda (2022) Komunikasi diartikan sebagai seni menyampaikan sesuatu (pesan, ide, sikap, atau gagasan) dari satu orang, kelompok, atau organisasi dengan cara yang dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dan menciptakan hubungan kerja yang baik. Komunikasi diartikan sebagai proses menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu. Komunikasi adalah suatu proses yang mencakup elemen komunikator, pesan, media, komunikan, dan efek. Dengan komunikasi yang baik, sekolah mampu mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerjanya dan begitu pula sebaliknya.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Didapatkan uji t variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,578 > 2,012$  serta nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Maka dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari nilai rata-rata tertinggi

yaitu 4,54 pada dimensi lingkungan non fisik dan pada indikator hubungan kerja dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.” Hal ini dapat diartikan bahwa guru memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata terendah yaitu 4,12 pada dimensi lingkungan fisik pada indikator spesial ruangan kerja dengan pernyataan “Saya memiliki ruangan yang dapat menyimpan barang pribadi.” Diartikan bahwa banyak guru yang belum memiliki ruangan yang dapat menyimpan barang pribadi.

Didukung oleh teori Mikin Sentono *et al.*, (2023) lingkungan kerja merupakan pengaruh kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik. Penting bagi sekolah untuk memahami serta mengetahui kondisi para guru, baik terkait dengan hubungan sesama rekan kerja dan ruangan untuk para guru. Dengan memenuhi lingkungan kerja yang positif dan baik dapat memotivasi guru, meningkatkan kinerja mereka, dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan uji t variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-4,856 > 2,012$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dinyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Jika dilihat dari nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,54 pada dimensi frekuensi kehadiran dan pada indikator absensi dengan pernyataan “Saya tidak hadir kerja jika sakit.” Berarti mayoritas guru memberikan informasi ketidakhadiran bila sedang sakit. Sedangkan jika dilihat dari nilai rata-rata terendah yaitu 4,28 pada dimensi frekuensi kehadiran pada indikator absensi dengan pernyataan “Saya tidak masalah jika harus tidak hadir dari pekerjaan sesekali.” Berarti masih banyak guru yang tidak masalah jika harus tidak hadir dari pekerjaan sesekali.

Disiplin Kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Guru. Dengan kedisiplinan yang baik, hal itu dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru itu sendiri. Begitu pula sebaliknya, jika kedisiplinannya buruk maka akan menurunkan tingkat penyelesaian tugas dengan baik yang akan berakibat pada penurunan Kinerja Guru.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat serta sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat.
4. Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Mutiara Bangsa Al-Huda Jakarta Barat.

## SARAN

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dan hasil penelitian di atas, maka peneliti mengajukan saran untuk dapat meningkatkan Kinerja Guru dengan berdasarkan Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja sebagai berikut:

### 1. Kinerja Guru

Pernyataan yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan Y.22 yaitu: “Saya mampu merancang berbagai jenis alat evaluasi yang sesuai”. Peneliti menyarankan bahwa para guru bisa diberikan bekal atau pelatihan agar lebih mahir dalam merancang berbagai alat evaluasi untuk menilai pemahaman dari setiap siswa.

### 2. Komunikasi

Pernyataan yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan X<sub>1.18</sub> yaitu: “Saya mengubah sikap terhadap suatu hal saat mendapatkan pengalaman baru”. Peneliti menyarankan bahwa para guru bisa mengubah sikapnya pada saat mendapatkan pengalaman baru. Dengan begitu guru bisa lebih baik dalam menyikapi sesuatu ketika mendapatkan pengalaman yang baru.

### 3. Lingkungan Kerja

Pernyataan yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan X<sub>2.8</sub> yaitu: “Saya memiliki ruangan yang dapat menyimpan barang pribadi”. Peneliti menyarankan bahwa pihak Yayasan atau manajemen sekolah seharusnya menyediakan ruangan untuk para guru menyimpan barang pribadinya. Karena jika Lingkungan Kerja dalam hal ini di sekolah nyaman maka akan membuat Kinerja Guru meningkat.

### 4. Disiplin Kerja

Pernyataan yang memiliki nilai terendah terdapat pada pernyataan X<sub>3.6</sub> yaitu: “Saya tidak masalah jika harus tidak hadir dari pekerjaan sesekali”. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen sekolah bisa melakukan evaluasi terkait absensi kerja untuk memastikan bahwa guru lebih Disiplin Kerja dalam melaksanakan tugas maupun kehadiran dalam berbagai kegiatan sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari.,

M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).

Abdul dkk, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi (1st Ed.). Cv.Eureka Media Aksara.

Ashlan, D. S. (2021). Manajemen Kinerja Guru. In *buku manajemen kinerja guru*.

Darwin, M. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (T. S. Tambunan (Ed.)). Cv. Media Sains Indonesia

Dina dkk, A. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.3.

Hariyanto, D. (2021). Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi Penulis : Didik Hariyanto Diterbitkan oleh Jl . Mojopahit 666 B Sidoarjo ISBN : 978-623-6081-32-7 Copyright © 2021 . Authors All rights reserved. In *Pengantar Ilmu Komunikasi*.

Mulyono, T. T. (2022). Teori Komunikasi Pendidikan. Bandung: Pradina Pustaka.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrini, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan. In *Nizamia*

*Learning Center*. [www.nizamiacenter.com](http://www.nizamiacenter.com)

Sri, R. (2022). RAGAM ANALISIS DATA PENELITIAN. In *DATA PENELITIAN*.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Sutopo (Ed.); 1st Ed.).  
Cv Alfabeta.

Syarifuddin, S. D. (2022). *METODE RISET*. [http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE RISET PRAKTIS.pdf](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20PRAKTIS.pdf)

Widianti, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: PT.Nasya Expanding Management.

Yahya, I. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening SMK Negeri 3 Pariaman. *Journal of Engineering Research*, 3(1), 505–514.

Yusri, A. Z. dan D. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).

Yusuf, M. F. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi untuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dan Umum*. <https://pustakailmu.co.id/wp-content/uploads/2021/03/ilmu-komunikasi.pdf>

### **Jurnal**

Asterina, F., dan S. (2022). Kinerja Guru. In *Magama* (Vol. 2, Issue 2).

Ayuningsih, F., Hayati, F. A., & Uswatun Chasanah. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 157–168.

Boleng, A. (2022). Pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil Medan. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS QUALITY*, 01, 1–23.

Danar Rizky Prabandaru. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 254–261.

Devinta, S., & Santosa, A. B. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi ( Studi Pada Guru PNS SMP Negeri Se - Kota Pekalongan ). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 294– 303.

Dwi Wahyuni, A., Spto Bagaskoro, D., Ramadhani, N., Nur Pangestu, R., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989.

Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36.

Embong, M. (2022). Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Kelas Viii Pada Smp Negeri 1 Suppa Melalui Layanan Bimbingan Sosial. *Jurnal Kependidikan Media*, 10(2), 103–117.

Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81.

Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72.