

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah

Rivaldi Tustina

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Depy Muhamad Pauzy

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Nita Fauziah Oktaviani

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahirupan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: rivalditusina@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the simultaneous and partial influence of work discipline and work environment on the performance of Assutarbiyyah Foundation Middle School teachers. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The sampling technique used saturated samples with a sample size of 42 people. The data collection technique uses an offline questionnaire. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple regression using SPSS 25. The research results show that simultaneously work discipline and the work environment have a significant effect on teacher performance. Partially, work discipline has a significant effect on teacher performance. Partially, the work environment has a significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smp it pawitra Yayasan asasuttarbiyyah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan spss 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

LATAR BELAKANG

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan terutama ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami siswa. Dengan proses pembelajaran diharapkan adanya peningkatan aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan siswa. Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru. Kedisiplinan guru merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya. Seorang

guru/tenaga kerja kependidikan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan hasil pendidikan yang lebih baik.

Yayasan Assasuttarbiyah adalah Lembaga pendidikan yang berada di Kecamatan Salopa Kabupaten Tasikmalaya. Lembaga ini juga merupakan Lembaga yang termasuk lengkap pendidikannya, karena di Lembaga ini mempunyai beberapa sarana pendidikan seperti Taman Kanak-kanak, Diniyah, Sekolah Menengah pertama, Dan Madrasah Aliyah. Adapun salah satunya yaitu SMP IT Pawitra, kinerja guru SMP IT Pawitra mengalami penurunan yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1 Kinerja Guru SMP IT Pawitra

PENILAIAN KINERJA GURU	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022
MELAKSANAKAN KEGIATAN PEMBELAJARAN	84,45	83,75	80,21
PEMBIMBINGA/TUGAS TAMBAHAN	82,22	81,32	82,32
KEHADIRAN	83,72	81,11	77,76
RATA-RATA	83,46	82,06	80,09

Sumber : SMP IT Pawitra (2022)

Berdasarkan Tabel di atas rata- rata kinerja guru mengalami penurunan selama tiga tahun ke belakang yaitu pada tahun 2020 ada di angka 83,46, tahun 2021 ada di angka 82,06 dan penurunan yang signifikan terjadi pada tahun 2022 ada pada angka 80,09. Angka ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya pada tahun 2019 yang berada pada angka 85,00. Penurunan tersebut berdasarkan wawancara dengan bapak Husna Gundar selaku kepala sekolah SMP IT Pawitra diduga karena masih banyak guru yang tidak mematuhi peraturan sekolah seperti tidak sepenuhnya memberikan pembelajaran kepada siswa, memakai seragam tidak sesuai yang telah ditentukan, masuk kesiangan, dan masuk setengah hari. Diduga penurunan kinerja guru dikarenakan kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab guru serta lingkungan kerja yang kurang baik. Untuk mendapatkan kinerja guru yang baik dibutuhkan sikap guru yang disiplin dan bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja setiap guru yaitu semua yang ada di dalam lingkungan ataupun di luar lingkungan sekolah baik itu pada kawasan fisik ataupun nonfisik (sosial) . Permasalahan yang biasa ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi bagi guru yang menjadikan tidak nyamannya para guru didalam ruangan, selain permasalahan fisik ada juga permasalahan non fisik yang lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok atau jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik ataupun emosional. Kondisi ini akan

berpengaruh terhadap rendahnya disiplin kerja guru dan kinerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin (Sahlan Lubis, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP IT PAWITRA YAYASAN ASSASUTTARBIYAH”**.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja yang baik (Mangkunegara, 2013:129).

Menurut Afandi (2018:21) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Tidak pernah mangkir atau kehadiran
3. Mematuhi semua peraturan organisasi
4. Target pekerjaan
5. Tingkat kewaspadaan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja (Sunyoto, 2015:3).

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018: 71) sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Sedangkan Indikator lingkungan kerja Non Fisiknya yaitu sebagai berikut :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

Kinerja Guru

Menurut Abbas (2017) Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Afandi (2018 : 162) mengemukakan indikator kinerja guru terdapat lima kegiatan :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih peserta didik
5. Melaksanakan tugas tambahan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:8).

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru yang bekerja di SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah. Jumlah populasinya yaitu sebanyak 42 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 42 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan kuesioner. Data sekunder diperoleh peneliti dari data dan informasi SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah serta berbagai macam referensi seperti

jurnal, internet, dan sebagainya. Adapun prosedur pengumpulan data oleh peneliti yaitu melalui observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner, dan survey dokumentasi. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel X1 Disiplin Kerja			
Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,690	0,3044	Valid
X1.2	0,666	0,3044	Valid
X1.3	0,589	0,3044	Valid
X1.4	0,703	0,3044	Valid
X1.5	0,565	0,3044	Valid
X1.6	0,674	0,3044	Valid
X1.7	0,650	0,3044	Valid
X1.8	0,369	0,3044	Valid
X1.9	0,644	0,3044	Valid
X1.10	0,686	0,3044	Valid
Variabel X2 Lingkungan Kerja			
X2.1	0,578	0,3044	Valid
X2.2	0,535	0,3044	Valid
X2.3	0,735	0,3044	Valid
X2.4	0,621	0,3044	Valid
X2.5	0,484	0,3044	Valid
X2.6	0,615	0,3044	Valid
X2.7	0,368	0,3044	Valid
X2.8	0,543	0,3044	Valid
X2.9	0,357	0,3044	Valid
X2.10	0,725	0,3044	Valid
X2.11	0,607	0,3044	Valid
X2.12	0,753	0,3044	Valid
Variabel Y Kinerja Guru			
Y.1	0,455	0,3044	Valid
Y.2	0,513	0,3044	Valid
Y.3	0,316	0,3044	Valid
Y.4	0,522	0,3044	Valid
Y.5	0,415	0,3044	Valid
Y.6	0,540	0,3044	Valid
Y.7	0,563	0,3044	Valid
Y.8	0,681	0,3044	Valid
Y.9	0,568	0,3044	Valid
Y.10	0,584	0,3044	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Jalur Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,825	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,818	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,678	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) reliabel.

Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari rekapitulasi perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai disiplin kerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah adalah sebesar 1.693, yang menunjukkan klasifikasi disiplin kerja guru pada Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah baik. Artinya Disiplin Kerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah dengan menggunakan indikator masuk kerja tepat waktu, tidak pernah bolos, mematuhi semua peraturan, target pekerjaan dan tingkat kewaspadaan, sudah baik.

Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari rekapitulasi perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai disiplin kerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah adalah sebesar 2.047, yang menunjukkan klasifikasi lingkungan kerja karyawan pada Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah baik. Artinya lingkungan Kerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah dengan indikator pencahayaan, warna, udara, suara, hubungan kerja dan kondisi kerja, sudah meningkat baik.

Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah adalah sebesar 1.609, yang menunjukkan klasifikasi kinerja pada Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah baik. Artinya Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttabiyah, dengan indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan sudah baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98151302
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.048
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa nilai asymp sig pada uji normalitas $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

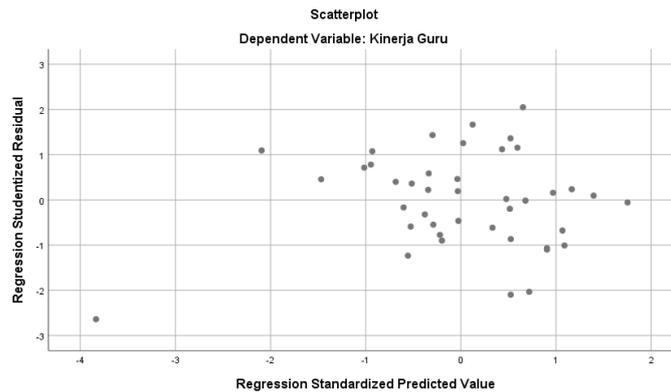
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.180	6.393		1.280	.208						
	Disiplin Kerja	.472	.118	.569	3.993	.000	.458	.539	.534	.882	1.134	
	Lingkungan Kerja	.244	.107	.324	2.270	.029	.128	.342	.304	.882	1.134	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas Nilai *tolerance* dan VIF pada Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yaitu *tolerance* $0,882 > 0,10$ dan VIF $1.134 < 10$ hal ini menandakan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas).

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokolerasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.266	4.082327	1.923

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,923 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.180	6.393		1.280	.208					
	Disiplin Kerja	.472	.118	.569	3.993	.000	.458	.539	.534	.882	1.134
	Lingkungan Kerja	.244	.107	.324	2.270	.029	.128	.342	.304	.882	1.134

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,180 + 0,472X_1 + 0,244X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 8,180 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Guru sebesar 8,180.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,472 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,472 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,472.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,244 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,244 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,244.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson	
						F Change	df1	df2			
1	.549 ^a	.302	.266	4.082327	.302	8.426	2	39	.001	1.923	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,549 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan terdapat hubungan positif terhadap Kinerja Guru. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,302 atau 30,2%.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah

Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.856	2	140.428	8.426	.001 ^b
	Residual	649.950	39	16.665		
	Total	930.806	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari output SPSS diperoleh nilai signifikan 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah

Nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja sebesar 0,539 yang menunjukkan hubungan cukup kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja guru. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Disiplin Kerja yang baik, maka akan meningkatkan Kinerja guru. Maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru secara parsial adalah sebesar $[Kd = (0,539)^2 \times 100\%] = 29,05\%$, jadi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru sebesar 29,05%.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah

Nilai koefisien korelasi antara antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja guru sebesar 0,342 yang menunjukkan hubungan rendah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja guru. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Lingkungan Kerja yang diberikan cukup nyaman, maka akan meningkatkan Kinerja guru. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial adalah sebesar $[Kd = (0,342)^2 \times 100\%] = 11,69\%$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah dalam kriteria baik, dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Disiplin Kerja pada Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah termasuk dalam kategori baik. Artinya Disiplin Kerja yang dilakukan pegawai dengan mengontrol dan memberikan pengawasan kerjanya, serta menjalin hubungan yang baik terhadap pegawai lain dapat meningkatkan Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah.

- b. Lingkungan Kerja pada guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah termasuk dalam kategori baik. Artinya Lingkungan Kerja di SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah sudah tercipta suasana kerja yang nyaman dan baik
 - c. Kinerja pada SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah termasuk dalam kategori baik. Dari hasil tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum memiliki kinerja yang baik melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah.
 3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah.
 4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja dengan indikator saya tidak pernah bolos bekerja dengan nilai 158. Maka dari itu Guru harus lebih giat datang kesekolah dan bersemangat supaya dapat menjadi contoh terhadap siswa-siswa yang ada di sekolah SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah misalnya seperti tidak meninggalkan jadwal mengajar yang sudah ditentukan oleh sekolah.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Lingkungan Kerja dengan indikator saya merasa nyaman dalam bekerja dengan nilai 158. Maka dari itu kenyamanan dan fasilitas sekolah lebih ditingkatkan supaya guru lebih nyaman lagi berada disekolah, dan dapat menarik untuk calon siswa yang akan bersekolah di SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah misalnya seperti memperbaiki ruangan yang sudah terbengkalai dan memisahkan ruangan-ruangan guru, kepala sekolah dan ruangan administrasi.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Kinerja dengan indikator saya menjelaskan materi dengan jelas dengan nilai 151. Maka dari itu Guru harus lebih memahami dan menguasai materi apa yang akan disampaikan kepada siswa misalnya seperti memakai proyektor untuk materi yang akan dijelaskan supaya guru lebih mudah untuk menjelaskannya dan siswa lebih mudah untuk memahaminya.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan di dapatkan variabel Disiplin Kerja, Kepala Sekolah perlu memperhatikan kedisiplinan Guru, karena disiplin kerja yang baik akan menghasilkan Kinerja yang baik pula, dengan demikian dampak kepada sekolah akan baik. Selain itu, yang harus diperhatikan yaitu mengenai Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dari itu Kepala Sekolah perlu memperhatikan Lingkungan Kerja Guru, karena Lingkungan Kerja yang nyaman akan menghasilkan Kinerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap SMP IT Pawitra Yayasan Assasuttarbiyah akan baik apabila Lingkungan sekitar baik dan nyaman.
5. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yaitu Kepemimpinan untuk Kepala Sekolah.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 “*Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*”. Gramedia, Jakarta Selatan.
- Abbas, E. 2017 *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta : Gramedia.
- Afandi, P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*, Zanafa Publishing.
- Danang Sunyoto. 2015 *penelitian sumber daya manusia*. Jakarta : CAPS
- Sahlan lubis, 2020 “ *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.*” Jurnal EduTech 6.1, 17-25.
- Sugiyono. 2022 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Edisi cetakan ke 29. Bandung Alfabeta.