



---

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP NEGERI DI KECAMATAN SEKUPANG KOTA BATAM

*The Influence of Work Environment, Training, Work Discipline and Motivation on the Performance of  
Public Junior High School Civil Service Teachers in Sekupang District, Batam City*

**Abdul Karim, Zulkifli, Lukmanul Hakim**

Universitas Riau Kepulauan Batam, Indonesia

\*Email: mskmsafri@gmail.com, zulkiflit00@gmail.com, octa\_vianti@yahoo.com

\*Correspondence: Abdul Karim

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i03.862

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMPN Kecamatan Sekupang Batam sebanyak 105 orang. Penarikam sampel menggunakan teknik sampling sensus sebanyak 105 orang guru PNS. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan secara simultan lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru; Lingkungan Kerja; Pelatihan; Disiplin Kerja; Motivasi

### ABSTRACT

*The purpose of this research was to analyze the effect of work environment, training, work discipline, and motivation toward on teacher performance of both partially and simultaneously. The population of this study were all civil servant of 105 teachers at SMPN Kecamatan Sekupang Kota Batam. This research was quantitative design with double linear regression analysis. The results of the study concluded that work environment had significant effect toward on teacher performance, training had significant effect toward on teacher performance, work discipline had significant effect toward on teacher performance, and motivation had significant effect on teacher performance, and work environment, training, work discipline, and motivation together affect on teacher performance.*

**Keywords:** Teacher Performance; Work Environment; Training; Work Discipline; Motivation

---

### PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi nilai terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan proses transformasi nilai budaya suatu bangsa yang diwariskan secara turun-temurun. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di

segala bidang pasca pandemi covid 19. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Salah satu unsur penting sumber daya dalam pendidikan adalah guru.

Kualitas sumber daya manusia, antara lain ditunjukkan oleh kinerja yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja atau *performance* dimaknai sebagai prestasi kerja yang diperoleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Bintoro & Daryanto, 2017). Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang mempunyai peran penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Kinerja guru merupakan capaian kerja dan perilaku kerja guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja guru harus dapat memberikan gambaran akurat tentang kinerja yang diukur, dan harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar kinerja, mampu mengukur kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian, dan mampu memberikan umpan balik kepada guru mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja di masa yang datang, dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai dengan standar.

Penilaian kinerja menjadi salah satu bentuk evaluasi proses dan hasil kerja. Penilaian kinerja guru bertujuan memberi apresiasi prestasi guru atas proses dan hasil kerjanya. Selain itu, penilaian ini memberikan umpan balik bagi guru untuk merefleksikan hasil kerjanya demi perbaikan dan peningkatan kualitasnya pada waktu yang akan datang. Merujuk pada 1) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, 2) BSNP versi 6.0.11 Tahun 2008 tentang Kerangka Indikator untuk Pelaporan Pencapaian Standar Nasional Pendidikan: Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dan 3) Permeneq PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Namun, dalam proses pembelajaran para guru PNS SMA Negeri di Kecamatan Sekupang belum dapat memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi. Capaian standar kompetensi guru PNS SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Batam selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021, pada Tabel 1. berikut:

**Tabel 1. Nilai Kinerja Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang**

Grade Nilai	Kompetensi			
	Pedagogik (Orang)	Kepribadian (Orang)	Sosial (Orang)	Profesional (Orang)
<b>Tahun 2019:</b>				
Sangat Baik	34	34	44	52
Baik	55	58	42	39
Cukup	5	2	8	3
Kurang	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>94</b>	<b>94</b>
<b>Tahun 2020:</b>				
Sangat Baik	55	45	49	48
Baik	45	53	52	51
Cukup	5	7	4	6
Kurang	-	-	-	-

---

<b>Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>105</b>
<b>Tahun 2021:</b>				
Sangat Baik	47	47	53	55
Baik	56	52	47	45
Cukup	2	6	5	5
Kurang	-	-	-	-
<b>Sub Jumlah</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>105</b>	<b>105</b>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Grade nilai dalam tabel tersebut, berasal dari pengkoversian nilai angka, yaitu; Nilai Sangat Baik (91 -100), nilai Baik (76 -90), nilai Cukup (61-75), nilai Kurang (51-60) dan Buruk (<50). Konversi penilaian pada tabel penilaian kinerja guru (PKG) di atas berdasarkan pengkonversian nilai dari tiap – tiap sekolah itu sendiri. Berdasarkan Tabel 1, nilai kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang belum menunjukkan peningkatan yang optimal di setiap uraian kompetensinya.

Kinerja guru dapat di pengaruhi oleh beberapa hal di antaranya, lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Nitisemito (2015). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kelancaran tugas dan kegiatan belajar mengajar guru. Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik, antara lain, seperti; suhu udara, penerangan dan kebisingan. Lingkungan non fisik dapat diketahui melalui hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Hasil penelitian Yulinda dan Rozziana (2018), Manik dan Syafrina(2018), Lubis (2020) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar diperlukan pelatihan. Sedarmayanti (2017) mengungkapkan kegiatan pelatihan merupakan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guru sehingga pada gilirannya diharapkan guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Hasil penelitian Risdiantoro (2021), Gala,*et.al* (2017), Novitasari, *et.al* (2013) menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Selain pelatihan, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seorang guru, yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja para guru. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa, disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian Lubis (2020), Widya (2014), Anam (2018) memberikan kesimpulan bahwa guru yang disiplin dalam proses belajar mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Mangkunegara (2015) menyatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu Kinerja dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari adanya motivasi, yaitu keadaan pribadi seseorang yang memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Pimpinan harus memaksimalkan

motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang lebih optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja. Hasil penelitian Riyanto *et.al* (2017), Ardian (2019), Lubis (2020) menjelaskan motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru.

Sehubungan permasalahan dan hasil penelitian relevan yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, penelitian ini bertujuan, untuk; 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam; 2) Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam; 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam; 4) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam; dan 5) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017). Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2013).

### **Variabel Penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan motivasi ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas, dan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS sebanyak 105 orang, yang terdiri dari; 32 orang SMPN 3 Batam, 29 orang SMPN 20 Batam, 30 orang SMPN 25 Batam, 5 orang SMPN 47 Batam, 7 orang SMPN 56 Batam, dan 2 orang SMPN 57 Batam. Penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh sebanyak 105 orang guru PNS.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli responden melalui angket. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang sudah diolah.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Data penelitian juga diperoleh dari laporan dan dokumen-dokumen lainnya, yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial regresi linear berganda, dengan bantuan SPSS 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik guru sebagai responden dalam penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin guru perempuan sebanyak 68 orang atau 65,00% dan pendidikan guru pada jenjang S1 sebanyak 86 orang atau 82,00%. Selain itu, karakteristik usia guru didominasi oleh guru yang berusia antara 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 50 orang atau 48%, dan masa kerja yang didominasi oleh masa kerja guru 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 32 orang atau 30%.

### Analisis Deskriptif

Hasil pengujian deskriptif terhadap variabel kinerja guru (Y), lingkungan kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan motivasi ( $X_4$ ) secara rata-rata menunjukkan persepsi responden pada kategori Sangat Tinggi, sebagaimana pada Tabel 3, berikut:

**Tabel 2. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai	Kategori
Kinerja guru	4,25	Sangat Tinggi
Lingkungan kerja	4,21	Sangat Tinggi
Pelatihan	4,14	Sangat Tinggi
Disiplin kerja	3,87	Sangat Tinggi
Motivasi	4,38	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan instrumen penelitian, dan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur penelitian. Teknik uji validitas yang digunakan adalah *Product Moment Pearson Correlation*, dan instrument kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji validitas dan reliabilitas, pada Tabel 4.

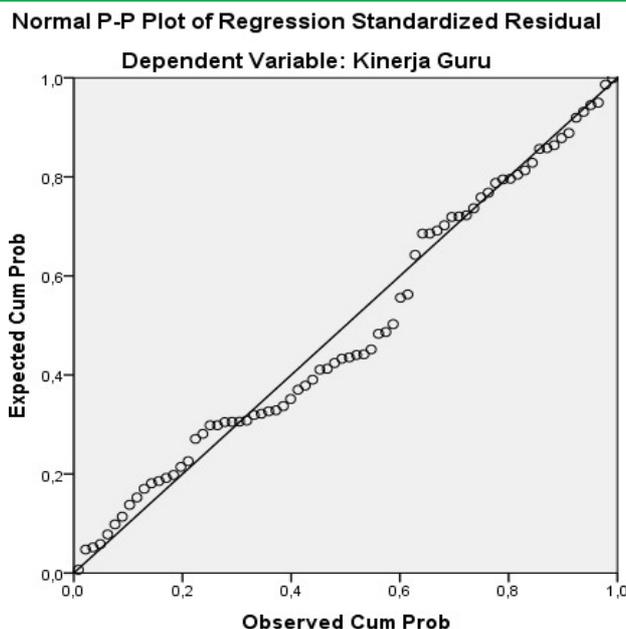
**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>
	Jumlah Butir Instrumen	Hasil	
Kinerja Guru	14	Valid	0.985
Lingkungan Kerja	9	Valid	0.926
Pelatihan	8	Valid	0.958
Disiplin kerja	10	Valid	0.927
Motivasi	12	Valid	0.953

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas secara analisa grafik, terlihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot, sebagaimana pada gambar,1 berikut:



**Gambar 1. Grafik Normalitas Data**  
Sumber: Olahan Data Primer, 2022

P-P Plot pada gambar 1 di atas berada disekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation faktor*. Hasil pengujian pada tabel 4, berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

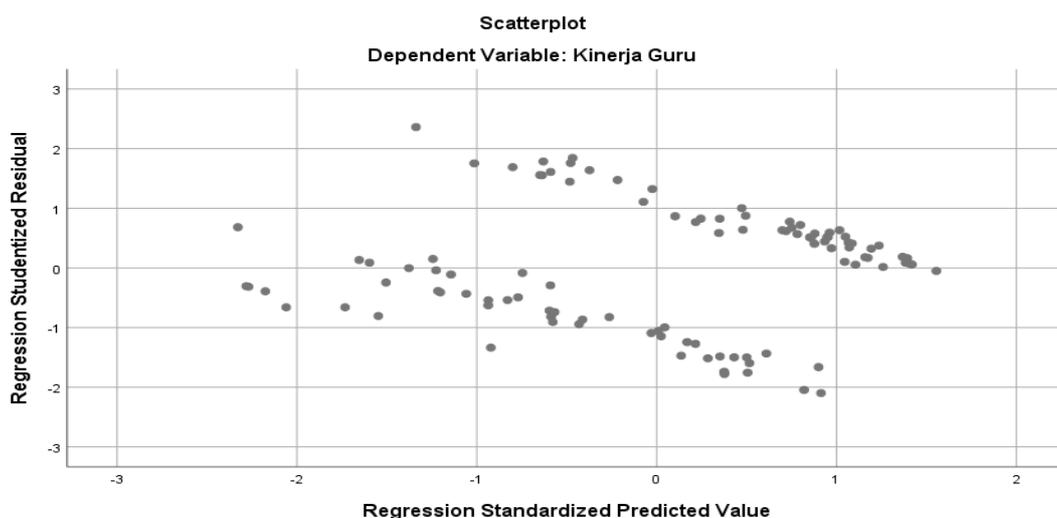
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0.786	1.273
Pelatihan	0.871	1.149
Disiplin kerja	0.889	1.125
Motivasi	0.888	1.126

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Tabel 4. Uji Multikolinieritas, menggambarkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan lai. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot* sebagaimana pada gambar 2, berikut:



**Gambar 2. Uji Hetroskedastisitas**

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Gambar 2 di atas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi (Ghozali, 2016).

**Uji t**

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi  $\leq 0.05$  Ho di tolak dan H1 diterima, dalam arti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t, secara statistik dapat di ketahui dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dengan ketentuan;

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Ho ditolak dan H1 diterima
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , Ho diterima, dan H1 ditolak

Persamaan regresi linear berganda dan nilai t, sebagaimana pada tabel 5, berikut.

**Tabel 5. Regresi Linear Berganda dan Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	4.154	6.285		.661	.510
Lingkungan kerja	.324	.135	.211	2.403	.018
Pelatihan	.481	.137	.293	3.511	.001
Disiplin kerja	.388	.117	.275	3.325	.001
Motivasi	.233	.105	.144	2.224	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olahan Data Primer,2022

Berdasarkan tabel 5. Regresi Linear Berganda dan Uji t, persamaan regresi variabel lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 4,154 + 0,324 X_1 + 0,481 X_2 + 0,388 X_3 + 0,233 X_4$$

Sehubungan tingkat signifikansi variabel bebas  $< 0,05$ , maka secara parsial lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F, sebagaimana pada tabel 6, berikut.

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9183.172	4	2295.793	16.099	.000b
Residual	14260.790	100	142.608		
Total	23443.962	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, motivasi

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 6. Uji F, diperoleh hasil signifikansi F sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti bahwa keempat variabel lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMPN Kecamatan Sekupang, Batam.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai *range* 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila  $R^2$  (mendekati 0) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap lemah. Hasil uji koefisien determinasi, sebagaimana pada Tabel 7. berikut:

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.367	11.9419

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, motivasi

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 7. Uji Koefisien Determinasi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,367 atau 36,70%. Hal ini berarti bahwa variabel terikat kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 36,70%, sedangkan sisanya sebesar 63,30% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi.

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan; 1). Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dan sejalan dengan hasil penelitian Armani dan Margunani (2019), Yulinda dan Rozziana (2018), Manik dan Syafrina(2018), Lubis (2020) yang menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 2). Terdapat pengaruh yang signifikan

pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dan sejalan dengan hasil penelitian Zeke, et.al (2021), Risdiantoro (2021), Gala, et.al (2017), Novitasari, et.al (2013) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru; 3). Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dan sejalan dengan hasil penelitian Astuti (2017), Lubis (2020), Widya (2014), Anam (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 4). Terdapat pengaruh motivasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), dan sejalan dengan hasil penelitian Ardiana (2017), Riyanto et.al (2017), Ardian (2019), Lubis (2020) yang mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru; dan 5). Variabel lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN Kecamatan Sekupang Batam, hal ini dipengaruhi adanya kesinambungan dari pelatihan dan lingkungan kerja yang semakin kondusif, serta peningkatan disiplin kerja para guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi guru dalam proses belajar mengajar di SMPN Kecamatan Sekupang Batam.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Sekupang Batam. 2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Sekupang 5 Batam. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Sekupang Batam. 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Sekupang Batam. 5) Lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Sekupang Batam.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anam, C. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, Juni 2018, Hal. 40-56.
- Ardian, N. 2019. *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. Jurnal, 4(2), 119–132
- Ardiana, T.A. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – 14
- Armani. A. R, Margunani.2017. *Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se Kabupaten Sragen*. Economic Education Analysis Journal EEAJ 6 (1) (2017)
- Astuti, A.D. 2017. *Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2, September 2017 (150-160)
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Elfita, R., Zulkhairi, Mailani, I.(2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingin Kab. Kuantan Singingin*. Jurnal Al-Hikmah, Vol.3, No.2
- Gala, I.N, Ramadhan.A, Amram. R. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA Di Smp Se Kota Poso*. Mitra Sains, Volume 5 Nomor 2, April 2017 hlm 58-66
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Manik, Syafrina.N. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci*. Jurnal Eko dan Bisnis, Vol. 9, No.3
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Lubis, L.2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aiyah Negeri 2 Model L Medan*. Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020
- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.2009. *Peraturan Nomor 16 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Nitisemito, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

**Abdul Karim, Zulkifli, Lukmanul Hakim**

*The Influence of Work Environment, Training, Work Discipline and Motivation on the Performance of Public Junior High School Civil Service Teachers in Sekupang District, Batam City*

---

- Novitasari. A, Agus. W, Setiyan.R. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru.* Economic Education Analysis Journal, EAJ 1 (2)
- Risdiantoro, R. 2021. *Pengaruh Pelatihan Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Pengembangan Profesional Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Batu.* Vol.1, No.2
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. 2017. *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.* International Review of Management and Marketing. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 3.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Rajawali
- Widya. B. K, Rustiana.A. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru DI SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.* Economic Education Analysis Journal. EEAJ 3 (2).
- Yulinda, Rozziana. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.* Journal of Applied Managerial Accounting. Vol 2 No.1. 2018
- Zeke.K, Katuuk. D. A, Lengkong.J.S, Rotty.V.N 2021. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa.* Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan Volume 10 Nomor 1 Tahun 2021, pp 15-21



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).