



PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN SEKUPANG KOTA BATAM**Muh Saleh¹⁾, Zulkifli²⁾, Ramon Zamora³⁾**

Email: muhsaleh@gmail.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia³⁾

Info ArtikelDiserahkan Nop 2022
Diterima Des 2022
Diterbitkan Des 2022Kata Kunci:
Komunikasi,
Motivasi,
Disiplin kerja,
Lingkungan kerja
Kinerja GuruKeywords:
Communication
Motivation
Work Discipline
Work Environment
Teacher Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMAN di Kecamatan Sekupang Batam sebanyak 82 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling sensus sebanyak 82 orang guru PNS. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, dan secara simultan komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the effect of communication, motivation, work discipline and work environment conducted by the principal on teacher performance partially and simultaneously. The population of this study were all civil servant of 82 SMAN teachers in Sekupang District, Batam City. This research was quantitative design with double linear regression analysis. The results of the study concluded that communication had a partially significant effect toward teacher performance, motivation had not a partially significant effect toward teacher performance, work discipline had a partially significant effect toward teacher performance, and work environment had a partially significant effect on teacher performance, and communication, motivation, work discipline and work environment together had a significant effect toward teacher performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengamanahkan masyarakat dapat terlibat secara aktif dalam penyelenggaraan pendidikan, dan sebagai landasan untuk memanfaatkan potensi sumberdaya serta mengelola unit-unit pendidikan formal dan non formal. Unit pendidikan yang dihasilkan dari kontribusi masyarakat dikenal sebagai sekolah, Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sekolah merupakan salah satu organisasi yang

memerlukan sumber daya manusia yang terdiri dari guru dan tenaga non kependidikan untuk dapat berkinerja tinggi, serta mempunyai komitmen kuat dalam memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi. Kinerja atau *performance* dimaknai sebagai hasil prestasi kerja yang dapat dicapai oleh 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Bintoro & Daryanto, 2017).

Guru merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang berperan penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi yang menyandang persyaratan tertentu sesuai yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat (2) yang berbunyi; pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru harus dapat memberikan gambaran akurat tentang kinerja yang diukur yakni dengan benar-benar menilai prestasi kerja guru yang dinilai, dan harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*). Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar-standar kinerja, mampu mengukur kriteria-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. Dalam proses pembelajaran para guru PNS SMA Negeri di Kecamatan Sekupang, Kota Batam pada dasarnya belum melakukan pengembangan kurikulum secara *up to date*, dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak mempersiapkan materi secara sungguh-sungguh. Selain itu, kreatifitas guru belum maksimal, yang terlihat guru tidak menggunakan media pembelajaran secara variatif.

Peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran membutuhkan komunikasi vertikal dan horisontal yang baik. Suranto (2011) memberikan pengertian gaya komunikasi sebagai seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi digunakan dalam suatu situasi tertentu. Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respons atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan bergantung pada maksud dari *sender* dan harapan dari *receiver*. Komunikasi yang digunakan oleh para guru di SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam, baik secara vertikal maupun horisontal pada umumnya belum menunjukkan komunikasi tegas, dalam arti para guru tidak secara efektif menyatakan pikiran dan perasaan secara jelas dan hormat.

Untuk meningkatkan kinerja guru, selain komunikasi yang baik diperlukan motivasi yang tinggi dalam kegiatan pembelajaran. Robbins & Judge (2014) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi dan selalu diberlakukan standar kedisiplinan agar semua guru dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan instansi. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap

hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan sekolah. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Sekupang, Kota Batam selama tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan trend tingkat ketidakhadiran meningkat, yaitu rata-rata sebesar 20% pada tahun 2019 menjadi rata-rata 35% pada tahun 2021. Kondisi ini yang akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan guru dan tidak selesai tepat waktu, sehingga pada akhirnya akan berdampak pada hasil kinerja guru yang tidak optimal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar guru yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Surjosuseno (2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik buruknya kinerja guru. Lingkungan kerja menjadi fasilitas guru dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan sekolah, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini mengakibatkan guru kurang efektif dalam bekerja di akibatkan karena kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja SMA Negeri di Kecamatan Sekupang, Kota Batam masih menunjukkan adanya kondisi yang kurang kondusif, sehingga akan menjadi permasalahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dan dapat membuat suasana kerja kurang nyaman. Selain itu, tata ruang kerja dan pencahayaan ruangan guru yang masih kurang efektif penempatannya, sehingga cenderung pada kurangnya kebebasan guru dalam bergerak untuk mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian Sutrisno (2020), Abdurrahman (2021), dan Lubis (2020) menyatakan komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil penelitian terdahulu ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini, yakni; 1). Apakah komunikasi berpengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam? 2). Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam? 3). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam? 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam? 5). Apakah komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan atau dapat mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk obyek atau orang yang sama, atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk orang atau obyek yang berbeda. Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) sebagai variabel bebas, dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 82 orang, yang terdiri dari; 34 orang di SMAN 1 Batam, 34 orang di SMAN 4 Batam, dan 14

orang di SMAN 24 Batam. Penarikan sampel di lakukan dengan sampling jenuh sebanyak 82 orang guru PNS SMAN di Kecamatan Sekupang, Kota Batam.

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 dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang diketahui (Sugiyono, 2014). Data penelitian juga diperoleh dari laporan dan dokumen-dokumen lainnya, yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literature-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan pendekatan statistik inferensial regresi linear berganda, dengan bantuan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik guru sebagai responden dalam penelitian ini, sebagaimana pada tabel 1, berikut;

Tabel 1
Karakteristik Responden

Uraian	Jumlah (orang)	%
- Jenis Kelamin:		
- Laki-laki	49	59,80
- Wanita	<u>33</u>	<u>40,20</u>
Jumlah	<u>82</u>	<u>100,00</u>
- Usia:		
- 25 tahun	10	12,20
- >25 sd 30 tahun	8	9,80
- >30 sd 35 tahun	21	25,60
- > 35 tahun	<u>43</u>	<u>52,40</u>
	<u>82</u>	<u>100,00</u>
- Pendidikan:		
- S1	68	82,92
- S2	<u>14</u>	<u>17,08</u>
Jumlah	<u>82</u>	<u>100,00</u>
- Masa Kerja:		
- < 5 tahun	12	14,68
- 5-10 tahun	30	36,58
- > 10 tahun	<u>40</u>	<u>48,74</u>
Jumlah	<u>82</u>	<u>100,00</u>

Sumber: Data Tendik 2022

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden sesuai jenis kelamin di dominasi oleh guru laki-laki sebanyak 49 orang atau 59,80%, dengan tingkat pendidikan pada jenjang S1 sebanyak 68 orang atau 82,92%. Usia dan masa kerja di dominasi oleh usia > 35 tahun sebanyak 43 orang atau 52,40% dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 40 orang atau 48,74%.

Analisis Deskriptif

Hasil pengujian deskriptif terhadap variabel kinerja guru, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara rata-rata menunjukkan persepsi responden pada kategori Sangat Tinggi, sebagaimana pada tabel 2, berikut:

Tabel 2
Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

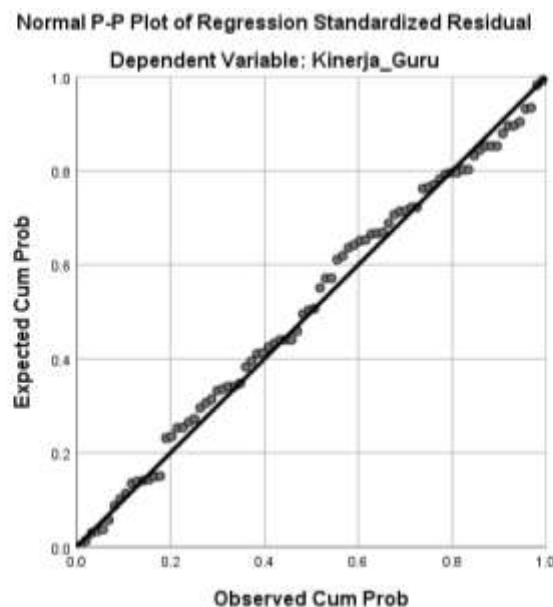
Variabel	Nilai	Kategori
Kinerja guru	4,26	Sangat Tinggi
Komunikasi	4,54	Sangat Tinggi
Motivasi	4,40	Sangat Tinggi
Disiplin kerja	4,49	Sangat Tinggi
Lingkungan kerja	4,29	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyatakan diperlukan uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. 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

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

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 26, sebagai mana pada Tabel 3, berikut:

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	2.587	.012		
Komunikasi	2.153	.034	0.648	1.542
Motivasi	-.635	.527	0.365	2.737
Disiplin kerja	2.280	.025	0.387	2.582
Lingkungan kerja	2.528	.031	0.499	2.006

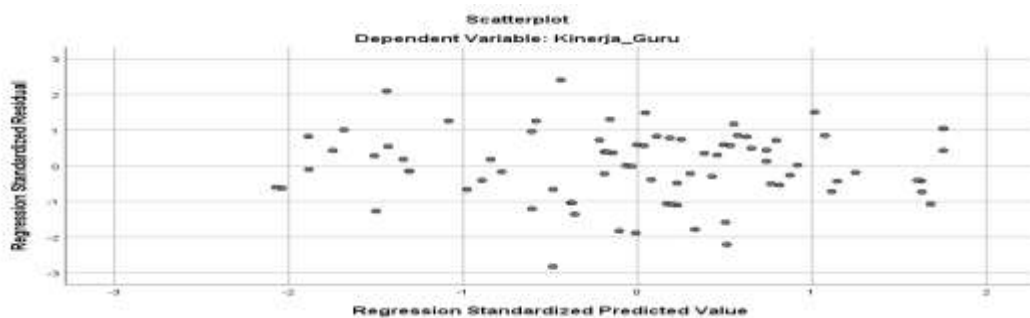
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIP 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. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot* sebagaimana pada gambar 2, berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Dari hasil *output* di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t, secara statistik dapat di ketahui dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan;

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima, dan H_1 ditolak

Hasil regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26 , sebagaimana pada tabel 4, berikut.

Tabel 4
Regresi Linier Berganda dan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.405	5.182		2.587	.012
	Komunikasi	.245	.114	.250	2.153	.034
	Motivasi	-.108	.170	-.098	-.635	.527
	Disiplin Kerja	.342	.150	.342	2.280	.025
	Lingkungan Kerja	.191	.125	.202	2.528	.031

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4 tersebut, persamaan regresi variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, adalah:

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

$$Y = 13.405 + 0,245X_1 - 0,108X_2 + 0,342X_3 + 0,191X_4 + e$$

dan hasil uji t, secara parsial variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Namun, variabel motivasi berpengaruh tidak 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 5, berikut.

Tabel 5
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.590	4	91.898	9.411	.000 ^b
	Residual	751.934	77	9.765		
	Total	1119.524	81			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant) Komunikasi, Motivasi, Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh hasil signifikansi F_{hitung} sebesar $9,411 > F_{table}$ 2,49 dan signifikansi F sebesar 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa keempat variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama dan sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) 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 6, berikut.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.293	3.125

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

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,293 atau 29,30%. Hal ini berarti bahwa variabel terikat kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 29,30%, sedangkan sisanya sebesar 70,70% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan; 1). Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Sutrisno (2020) yang menyatakan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja guru yang maksimal, kemampuan komunikasi yang dimiliki guru merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi siswa bahkan guru lain untuk lebih berprestasi dalam memajukan pendidikan; 2). Terdapat pengaruh tidak signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), yang tidak sejalan dengan hasil penelitian Hasibuan & Bahri (2018) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi guru yang tinggi secara langsung akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar-mengajar, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri di Kecamatan Sekupang, Batam; 3). Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Lubis (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru harus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, karena kedisiplinan guru adalah hal penting dalam pendidikan. Sosok yang tidak hanya sekedar bertugas menyampaikan materi dari buku kepada peserta didik, namun juga harus memberikan contoh dan teladan yang baik kepada mereka.; 4). Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y), dan sejalan dengan hasil penelitian Permatasari & Syahrul (2020) yang mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan salah satu faktor untuk terciptanya kenyamanan dalam proses penyampaian ilmu dari guru kepada siswa; dan 5). Variabel

komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesinambungan antara komunikasi yang baik dan efektif, motivasi, kedisiplinan guru, serta lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang tidak bias dipisahkan dari proses belajar mengajar yang secara rutin dan terus-menerus dilakukan di sekolah, sehingga pada akhirnya akan mendukung kinerja guru menjadi tinggi, dan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien pun akan tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kecamatan Sekupang Kota Batam.
2. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kecamatan Sekupang Kota Batam.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kecamatan Sekupang Kota Batam.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kecamatan Sekupang Kota Batam.
5. Komunikasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kecamatan Sekupang Kota Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, pihak guru SMAN di Kecamatan Sekupang Batam perlu melakukan diskusi yang intensif dengan sesama guru dalam meningkatkan atau mengembangkan metode dan strategi dalam mengajar dalam menjalankan tugas sebagai guru yang profesional. Guru harus lebih sering memberikan memotivasi kepada siswa untuk meningkatkan semangat serta motivasi dalam belajar. Dalam menyelesaikan tugas, guru perlu meningkatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pihak SMA Negeri di Kecamatan Sekupang Kota Batam hendaknya senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada guru, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan memberikan jalan kepada guru untuk meningkatkan *skill* yang dimiliki dengan melaksanakan bimbingan teknis atau pelatihan, sehingga diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

REFERENSI

- Abdurrahman.2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Palembang*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi Volume 5, No. 2.
- Bintoro. & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Guru*, Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.M. Bahri, S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80.

- Lubis, S. 2020. *Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*. Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020.
- Permatasari, M. Syahrul. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta ISSN 2085-2215 Vol.20 No.4 Oktober 2020.
- Robbins. S, Judge, T. 2014. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia.
- Sutrisno.2020. *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi Terhadap Kinerja guru pada SMAN 6 Tangerang Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 3, No. 2.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suranto, A.W,2011. *Komunikasi Interpersonal*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.