

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

THE EFFECT OF COMMUNICATION, WORK MOTIVATION, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS' PERFORMANCE

Yulia¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Dhenny Asmarazisa Azis³, Gandhi Sutjahjo⁴, Widyo Winarso⁵, Shayla Hurul Aini⁶, Adinda Rachel Nainggolan⁷, Usma Natta⁸, Abdul Thalib Bon⁹, Nola Fibriyani Bte Salman¹⁰

^{1-3,6-8}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Universitas Batam, Indonesia

⁵Universitas Islam 45, Indonesia

⁹University Tun Hussein Onn, Malaysia

⁸Muhammadiyah Islamic College, Singapore

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam berjumlah 35 orang dan dalam pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampling Jenuh seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan menggunakan desain penelitian yang digunakan adalah penyebaran kuisioner melalui *Google Form* dan disebarkan secara *daring* melalui media sosial *Whatsapp*. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari analisis data penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara simultan Terhadap Kinerja Guru. Variabel-variabel Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 62% dan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Motivasi Kerja; Kompetensi; Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to determine Communication, Work Motivation, Competence and Work Environment on the Performance of Islamic Junior High School Teachers Nurul Haq Batam. The population is used as a sample. This type of research used quantitative research and the collection method used the research design used was distributing questionnaires through Google Forms and distributing them online via whatsapp social media. Instrument trials were analyzed using validity and reliability tests. From the analysis of research data shows that communication, Work Motivation, Competence and Work Environment have a positive and significant effect on teacher performance partially. Tests also show that Communication, Work Motivation, Competence and

Work Environment simultaneously have a positive effect on Teacher Performance. The variables of Communication, Work Motivation, Competence and Work Environment are able to explain 62% of the teacher performance variable and the remaining 38% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Communication; Work Motivation; Competence; Work Environmment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting untuk tata kelola organisasi. Manajemen membutuhkan sumber daya manusia sebagai administrator untuk mencapai tujuannya. Output sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sekolah harus meningkat kinerja guru dengan harapan memenuhi tujuannya.

Guru adalah pentingnya penguatan tata kelola guru bagi tenaga teknis yang memiliki posisi strategis untuk mewujudkan visi penyampaian pembelajaran yang sejalan dengan nilai-nilai profesionalisme dan mewujudkan profesionalisme guru. Upaya untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan harus diawali dengan meningkatkan kinerja guru. Meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang mudah, karena harus diketahui dulu faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru tidak lepas dari paradigma manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan kepada guru-guru mengelola sekolah, serta bagaimana kompetensi, komunikasi diantara para guru, murid, serta bagaimana memberikan motivasi kepada orang-orang disekitar mereka.

Menurut Barnawi (2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Komunikasi adalah faktor penunjang dalam membentuk situasi kerja yang nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Menurut Sinambela (2016) Komunikasi artinya suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih menggunakan tujuan tertentu.

Hasibuan (2017) Motivasi merupakan hal yang mengakibatkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2020) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan, tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat kelengkapan kerja.

Namun berdasarkan observasi awal yang dilakukan terhadap kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam terdapat permasalahan dalam 3 tahun belakangan ini yang perlu ditingkatkan. Adapun permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kinerja Guru Tahun 2020 S/D 2022

No	Kinerja Guru	2020	2021	2022
1.	Sangat Baik	7,3%	5,7%	6,5%
2.	Cukup	14,6%	14,3%	12,9%
3.	Kurang Baik	75,6%	77,1%	77,4%
4.	Sangat Kurang Baik	2,5%	2,9%	3,2%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber : Data SMP Islam Nurul Haq Batam Tahun, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam Kinerja Guru dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan dapat di lihat pada tabel 1 di mana pada tahun 2020 Kinerja Guru yang paling dominan kurang baik sebesar 75,6%. Pada tahun 2021 77,1%. Kemudian pada tahun 2022 mencapai 77,4% sehingga terjadi kenaikan Kinerja Guru yang kurang baik dari tahun sebelumnya.

Tabel 2. Komunikasi Tahun 2020 S/D 2022

No	Komunikasi	2020	2021	2022
1.	Sangat Baik	7,3%	5,7%	3,1%
2.	Cukup	14,6%	14,3%	15,6%
3.	Kurang Baik	75,6%	77,1%	78,1%
4.	Sangat Kurang Baik	2,5%	2,9%	3,2%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber : Data SMP Islam Nurul Haq Batam Tahun, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam Komunikasi dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel 2 dimana pada tahun 2020 Komunikasi yang paling dominan kurang baik sebesar 75,6%. Pada tahun 2021 77,1%. Kemudian pada tahun 2022 mencapai 78,1% sehingga terjadi kenaikan Komunikasi yang kurang baik dari tahun sebelumnya.

Tabel 3. Motivasi Kerja Tahun 2020 S/D 2022

No	Motivasi Kerja	2020	2021	2022
1.	Sangat Baik	4,9%	4,2%	3,8%
2.	Cukup	14,6%	12,5%	11,5%
3.	Kurang Baik	73,2%	75%	76,9%
4.	Sangat Kurang Baik	7,3%	8,3%	7,7%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber : Data SMP Islam Nurul Haq Batam Tahun, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam Motivasi Kerja dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel 3 di mana pada tahun 2020 Motivasi Kerja yang paling dominan kurang baik sebesar 73,2%. Pada tahun 75%. Kemudian pada tahun 2022 mencapai 76,9% sehingga terjadi kenaikan Motivasi Kerja yang kurang baik dari tahun sebelumnya.

Tabel 4. Kompetensi Tahun 2020 S/D 2022

No	Kompetensi	2020	2021	2022
1	Sangat Baik	10,3%	8,8%	5,7%
2	Cukup	13,8%	14,7%	14,3%
3	Kurang Baik	72,4%	73,5%	77,1%
4	Sangat Kurang Baik	3,4%	2,9%	2,9%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber: Data SMP Islam Nurul Haq Batam Tahun, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam Kompetensi dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel 4 dimana pada tahun 2020 Kompetensi yang paling dominan kurang baik sebesar 72,4%. Pada tahun 2021 73,5%. Kemudian pada tahun 2022 mencapai 77,1% sehingga terjadi kenaikan Kompetensi yang kurang baik dari tahun sebelumnya.

Tabel 5. Lingkungan Kerja Tahun 2020 S/D 2022

No	Lingkungan Kerja	2020	2021	2022
1	Sangat Baik	4,9%	3,3%	3,8%
2	Cukup	17,1%	16,7%	15,4%
3	Kurang Baik	75,6%	76,7%	76,9%
4	Sangat Kurang Baik	3,3%	2,3%	3,8%
	Jumlah	100%	100%	100%

Sumber : Data SMP Islam Nurul Haq Batam Tahun, 2023

Berdasarkan data yang di peroleh dari Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel 5 dimana pada tahun 2020 Lingkungan Kerja yang paling dominan kurang baik sebesar 75,6%. Pada tahun 2021 76,7%. Kemudian pada tahun 2022 mencapai 76,9% sehingga terjadi kenaikan Lingkungan Kerja yang kurang baik dari tahun sebelumnya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dilakukan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yakni penelitian Pramadita, Martini dan Astawa (2022), Fajri dan Konandi (2022), Chrisstiani, Minarsih dan Wulan (2022), Fithrie, Farwitawati dan Masirun (2022), maka di tetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan. Sedangkan tujuan masalah adalah mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian survei, dengan membagikan kuisioner untuk pengumpulan data. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Sugiyono (2019).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Penentuan populasi merupakan langkah-langkah penting dalam penelitian, dan populasi dapat memberikan informasi dan data yang berguna untuk penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. Sugiyono (2019). Adapun penelitian jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2016), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam yang berjumlah 35 orang. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Skala pengukuran ini menggunakan *skala Likert*, dengan nilai variabel yang diukur dan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga akan lebih akurat dan komunikatif.

Instrumen penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dibuat dalam bentuk check list agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah disusun.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar item skor instrumen dalam suatu faktor dan mengkorelasikan antar skor faktor dan skor total Sugiyono (2018). Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 6. Uji Validita Dari Variabel Komunikasi (X1)

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Komunikasi			
Pernyataan 1	0,762	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,877	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,822	0,334	Valid

Sumber : Output SPSS (2023)

Tabel 7. Uji Validitas Dari Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Motivasi Kerja			
Pernyataan 1	0,664	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,814	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,775	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,811	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,833	0,334	Valid

Sumber : Output SPSS (2023)

Tabel 8. Uji Validitas Dari Variabel Kompetensi (X3)

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Kompetensi			
Pernyataan 1	0,712	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,799	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,796	0,334	Valid

Sumber: Output SPSS (2023)

Tabel 9. Uji Validitas Dari Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja			
Pernyataan 1	0,764	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,789	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,663	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,691	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,764	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,569	0,334	Valid

Sumber : Output SPSS (2023)

Tabel 10. Uji Validitas Dari Variabel Kinerja Guru (Y)

Variable	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
Kinerja Guru			
Pernyataan 1	0,711	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,840	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,828	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,610	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,812	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,565	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,683	0,334	Valid

Sumber : Output SPSS (2023)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja Purnomo (2016). Teknik uji yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha*, Setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Komunikasi (X1)	0,751	3
Motivasi Kerja (X2)	0,830	5
Kompetensi (X3)	0,653	3
Lingkungan Kerja (X4)	0,788	6
Kinerja Guru (Y)	0,844	7

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa intem-intem tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menunjukan bahwa hasil uji normalitas sebesar 0.102 dan nilai signifikansi (p) adalah sebesar 0.2 lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Dari hasil Uji Multikolonieritas menunjukan bahwa variabel Komunikasi memiliki nilai VIF 1,541 dan mempunyai angka *tolerance* 0,649. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai VIF 1,788 dan mempunyai angka *tolerance* 0,559. Variabel Kompetensi memiliki nilai VIF 1,339 dan mempunyai angka *tolerance* 0,747. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai FIV 1,482 dan mempunyai angka *tolerance* 0,675. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi karena semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan angka *tolerance* $> 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan dari output gambar grafik dapat diperoleh, menunjukan bahwa titik-titik telah menyebar merata dibawah nilai 0 dan di atas nilai 0, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model yang diajukan dalam penelitian.

Analisis Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(<i>Constant</i>)	1,076	1,703		,632	,532
Komunikasi	,573	,248	,304	2,316	,028
Motivasi Kerja	,558	,183	,430	3,044	,005
Kompetensi	,031	,329	,011	,094	,926
Lingkungan Kerja	,294	,143	,266	2,066	,048
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Output SPSS (2023)

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diketahui bahwa konstanta menunjukkan angka 1,076. Hal ini berarti rata-rata variabel Kinerja Guru sebesar 1,076, apabila variabel Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja sama dengan nol.
2. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Komunikasi mengalami kenaikan 1% maka variabel Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,573.
3. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,558.
4. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kompetensi mengalami kenaikan 1% maka variabel Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,031.
5. Jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1% maka variabel Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,294.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Pada penelitian ini jumlah data yang digunakan untuk uji t adalah sebanyak 35 responden ($n = 35$), dan variabel berjumlah 5 variabel ($k = 5$). Dengan demikian jika rumus $df = n - k$, maka $df = 35 - 5 = 30$. Berdasarkan t tabel dapat dilihat bahwa nilai t untuk df 30 dengan signifikan 0,05 (5%) adalah 1,697.

Tabel 13. Uji t (Parsial)

Coefficie ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1,076	1,703		,632	,532
Komunikasi	,573	,248	,304	2,316	,028
Motivasi Kerja	,558	,183	,430	3,044	,005
Kompetensi	,031	,329	,011	,094	,926
Lingkungan Kerja	,294	,143	,266	2,066	,048
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: Output SPSS (2023)

1. Berdasarkan hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,316 dengan signifikansi sebesar 0,28. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,316 > 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,28 > 0,05$), yang berartin bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menerima H_0 . Demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

2. Berdasarkan hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,004 dengan signifikansi sebesar 0,005. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,004 > 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.
3. Berdasarkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 0,094 dengan signifikansi sebesar 0,926. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,094 < 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,926 > 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan Menerima H_0 . Demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.
4. Berdasarkan hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,066 dengan signifikansi sebesar 0,048. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,066 > 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,048 < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Uji F (Simultan)

Pada penelitian ini jumlah data yang digunakan untuk uji f adalah sebanyak 35 responden ($n = 35$), dan variabel berjumlah 5 variabel ($k = 5$). Dengan demikian jika rumus $df1 = k - 1$, maka $df1 = 5 - 1 = 4$. Jika rumus $df2 = n - k$, maka $df2 = 35 - 5 = 30$. Berdasarkan f tabel dapat dilihat bahwa nilai f untuk $df1 = 4$ dan $df2 = 30$ dengan dengan signifikan 0,05 (5%) adalah 2,90.

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.413	4	54.103	14.864	<.001 ^b
	Residual	109.187	30	3.640		
	Total	325.600	34			

Sumber : Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 25 dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan nilai F_{hitung} $14,865 > F_{tabel}$ 2,90. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Uji R²

Tabel 16. Hasil Regresi Berganda Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,665	,620	1,90777

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 16 diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,620 (62%). Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh sebesar 62% terhadap Kinerja Guru, sedangkan 38% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi Komunikasi (X1) adalah sebesar 2,316 dengan signifikansi sebesar 0,028. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,316 > 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,028 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (persial) dapat dilihat nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) adalah sebesar 3,044 dengan signifikansi sebesar 0,005 Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,044 > 1,697$) dan taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi Kompetensi (X3) adalah sebesar 0,094 dengan signifikansi sebesar 0,926. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,094 < 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,926 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Berdasarkan hasil analisa regresi uji T (parsial) dapat dilihat nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X4) adalah sebesar 2,066 dengan signifikansi sebesar 0,048. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,066 > 1,697$) dan taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.
3. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.
5. Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Nurul Haq Batam, maka penulisan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen sekolah, hasil penelitian ini dapat membantu sebagai bahan untuk menilai kinerja seorang guru dilihat dari Komunikasi antara pemimpin dengan sesama guru agar mampu melakukan pertukaran informasi yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaan serta menciptakan hubungan yang baik antar sesama. Motivasi kerja menjadikan suatu dorongan yang pokok bagi seseorang untuk bekerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama secara efektif untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi seorang guru dengan memberikan pelatihan yang lebih banyak lagi agar pemahaman dan keahlian para guru lebih banyak lagi. Lingkungan Kerja tempat guru tersebut bekerja dengan lebih memberikan kenyamanan keadaan tempat guru tersebut bekerja serta lingkungan sekolah agar tercipta kondisi dan mental guru yang prima dan selalu fokus.
2. Bagi Guru, guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan sekolah. Oleh karena itu guru perlu meningkatkan Komunikasi antara pemimpin dengan sesama guru agar mampu melakukan pertukaran informasi yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaan serta menciptakan hubungan yang baik antar sesama. Motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dan tingkat profesionalitasnya. Kompetensi seorang guru dengan memberikan pelatihan yang lebih banyak lagi agar pemahaman dan keahlian para guru lebih banyak lagi. Sebab dengan kualiitas guru serta kinerja yang baik akan dapat mencetak generasi yang baik dan berkualitas kelak.
3. Bagi Peneliti, sebagai sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, diharapkan untuk lebih kreatif serta lebih objektif dalam memilih variabel – variabel yang akan diteliti serta dapat memperluas daerah yang ditelitinya sehingga hasil yang dicapai lebih optimal dari penelitian sebelumnya.

REFERENSI

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Christiani, F.I, Minarsih, M. M., & Wulan, H. S (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Widya Praja Ungaran. *Journal of Management*, 8(2).
- Fajri, L, & Konadi, W (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57-66.
- Fithrie, S., Farwitawati, R., & Bate'e, A. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 62-69.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Pramadita, I.G.Y., Martini, L.K.B, & Astawa, I. W (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Sma Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(1), 86-96.

- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Sinambela (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). Jakarta: Bumi aksara.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV Alfabet
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.

