

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 TARUMAJAYA

Hanum Najmi Hawa¹, Bayu Seno Pitoyo^{2*}, Milda Handayani³,

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

hanumajmi388@gmail.com¹, bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id²,
milda.handayani@ubharajaya.ac.id³,

*corresponden author: Bayu Seno Pitoyo bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Received : 1, Aug

Revised : 8, Aug

Accepted: 29, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 47 guru yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan disiplin kerja yang baik berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya. Kata kunci: pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru.

LATAR BELAKANG

SMP Negeri 1 Tarumajaya merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam mendukung proses pendidikan melalui pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, sehingga kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, mengembangkan kemampuan, serta beradaptasi dengan perubahan kurikulum, teknologi, dan metode pembelajaran. Oleh karena itu, berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru perlu diperhatikan, di antaranya pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja guru adalah pelatihan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru agar dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif. Berdasarkan kondisi yang ditemukan di SMP Negeri 1 Tarumajaya, pelaksanaan pelatihan dan workshop belum sepenuhnya dilakukan secara berkelanjutan

serta belum diikuti secara merata oleh seluruh guru. Keterbatasan waktu, padatnya jadwal mengajar, dan beban kerja guru menjadi beberapa kendala dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan masih perlu ditingkatkan agar seluruh guru memperoleh kesempatan yang lebih merata untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya, khususnya dalam menghadapi perkembangan metode pembelajaran, teknologi pendidikan, dan perubahan kurikulum.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat membantu guru berkonsentrasi serta melaksanakan tugasnya secara optimal. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat beberapa ruang kelas dengan kondisi plafon yang rusak dan berlubang, cat dinding yang kusam, beberapa bagian bangunan yang kurang terawat, serta area sekolah yang masih kurang rapi. Kondisi fisik lingkungan kerja tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran maupun tugas administrasi. Meskipun hubungan kerja antara guru, rekan kerja, dan pimpinan sekolah telah mendukung terciptanya suasana kerja yang baik, kondisi lingkungan fisik masih menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan.

Selain pelatihan dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Namun, guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya memiliki beban kerja yang cukup tinggi karena tidak hanya melaksanakan kegiatan mengajar, tetapi juga menyelesaikan tugas administrasi, menyusun perangkat pembelajaran, melakukan penilaian siswa, serta mengikuti berbagai kegiatan sekolah lainnya. Padatnya aktivitas tersebut dapat menyebabkan kelelahan dan berkurangnya waktu istirahat, sehingga berpotensi memengaruhi semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Faktor terakhir yang menjadi perhatian adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi guru dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan beberapa guru yang datang terlambat ketika proses kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung. Selain itu, sistem absensi guru masih dilakukan secara manual melalui tanda tangan pada daftar hadir, sehingga waktu kedatangan dan kepulangan guru belum dapat dipantau secara optimal. Data rekapitulasi absensi tahun 2025 juga menunjukkan masih terdapat guru yang tidak hadir tanpa keterangan pada setiap bulannya, dengan jumlah tertinggi terjadi pada bulan Juli sebanyak 13 guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, khususnya dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja, masih perlu ditingkatkan karena dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja guru secara keseluruhan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan (Setiadi & Hatani, 2025). Kinerja juga mencerminkan pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan selama proses kerja (Adhelina *et al.*, 2024). Menurut Hanifa *et al.*, (2025), kinerja seorang guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru melalui upayanya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selama jangka waktu tertentu. Menurut Amri (2022), kinerja guru merujuk pada sejauh mana guru dapat beroperasi secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Supardi (2020:54), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajar di sekolah dan bertanggung jawab atas murid-murid yang dibimbingnya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas mengajar serta tanggung jawabnya secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Menurut Yulianto (2020), terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: 1) Kualitas, merupakan tingkat kualitas kerja yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan. 2) Kuantitas, merupakan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas atau aktivitas. 3) Ketepatan Waktu, merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 4) Efektivitas, merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku dalam melaksanakan pekerjaan. 5) Kemandirian, merupakan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau fungsi kerja secara mandiri.

Pelatihan merupakan proses yang bertujuan membentuk dan melengkapi kemampuan individu dengan meningkatkan keterampilan, bakat, pengetahuan, serta perilaku agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efektif, dan efisien (Ilim *et al.*, 2024). Menurut Hartono & Siagian (2020), pelatihan merupakan suatu metode untuk melatih dan mengembangkan keterampilan karyawan yang disertai dengan pemberian masukan atau bimbingan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sementara itu, Wijaya (2024) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki cara karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga pekerjaan tersebut dapat dilakukan secara lebih efektif. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, pelatihan dapat diartikan sebagai proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku individu agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif dan efisien.

Indikator-Indikator Pelatihan Menurut Menurut Harras *et al.* (2020), terdapat empat indikator pelatihan, yaitu: 1) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu kemampuan dasar peserta yang mendukung kemudahan dalam menyerap pengetahuan dan mengikuti pelatihan. 2) Kualitas Pelatihan, yaitu kualitas pelaksanaan pelatihan yang dilakukan secara baik dan profesional

sesuai dengan aturan serta prosedur yang telah ditetapkan. 3) Sarana dan Prasarana Pelatihan, yaitu ketersediaan tempat, peralatan, dan fasilitas yang mendukung kelancaran proses pelatihan. 4) Metode Pelatihan, yaitu cara yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan agar peserta dapat memahami dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang diperoleh.

Lingkungan kerja merupakan seluruh elemen yang berada di sekitar karyawan, termasuk sarana dan prasarana, metode kerja, serta peraturan yang berlaku baik bagi individu maupun kelompok yang dapat memengaruhi pendekatan kerja dan hasil yang dicapai (Prastiani, 2026). Lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan peralatan, perkakas, bahan, metode, dan pengaturan kerja yang dihadapi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Iqbal, 2025). Menurut Hidayati (2023), lingkungan kerja melibatkan seluruh komponen yang dapat memengaruhi kegiatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab sehingga menghasilkan produktivitas maksimal. Sementara itu, Harahap & Qarni (2026) mengartikan lingkungan kerja sebagai segala elemen yang berada di sekitar karyawan dan mampu memengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti pencahayaan, pendingin udara, dan faktor lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh kondisi, fasilitas, sarana, prasarana, serta hubungan yang berada di sekitar individu dan dapat memengaruhi kenyamanan serta pelaksanaan tugasnya.

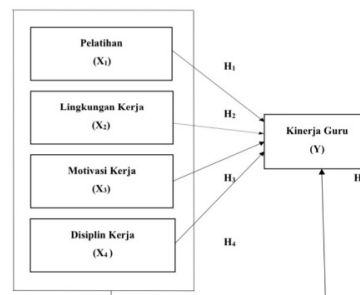
Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sembiring (2020), indikator lingkungan kerja meliputi: 1) Hubungan Antar Karyawan, yaitu hubungan yang terjalin antara individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. 2) Kebisingan Lingkungan Kerja, yaitu tingkat gangguan suara yang dapat memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 3) Penerangan atau Cahaya, yaitu pencahayaan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. 4) Sirkulasi Udara, yaitu kondisi pertukaran udara yang dapat menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja. 5) Keamanan Lingkungan Kerja, yaitu kondisi yang memberikan rasa aman dan perlindungan sehingga seseorang dapat bekerja dengan tenang dan optimal.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk berupaya dalam menjalankan peran atau mencapai tujuan organisasi maupun pribadi (M. A. Putra & Novita, 2025). Motivasi juga melibatkan kondisi emosional atau mental yang memberikan energi kepada individu dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan tertentu (Maksum, 2024). Menurut Priansa (2021), motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang memengaruhi pegawai dalam berperilaku terhadap pekerjaannya serta menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021), motivasi merupakan keinginan yang

muncul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan dan semangat untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas. Sementara itu, menurut Sutrisno (2023), motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis dan emosional yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan tertentu.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2020), indikator motivasi kerja meliputi: 1) Kebutuhan Fisik, yaitu kebutuhan dasar yang dapat dipenuhi melalui gaji, bonus, uang lembur, dan tunjangan. 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, yaitu kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta adanya jaminan keselamatan. 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi, membangun hubungan persahabatan, diterima dalam kelompok, dan memiliki rasa kebersamaan. 4) Kebutuhan Penghargaan Sesuai Kemampuan, yaitu kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan atas prestasi atau kemampuan yang dimiliki.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
H4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
H5: Pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya (Zaki & Saiman, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru. 5) Pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Tarumajaya yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan disiplin kerja (X_4), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang berkaitan dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 26.

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Selain itu, dilakukan pula uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan pada variabel pelatihan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 47 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,288. Hasil uji validitas variabel pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,623	0,288	Valid
X1.2	0,545	0,288	Valid
X1.3	0,70	0,288	Valid
X1.4	0,744	0,288	Valid
X1.5	0,448	0,288	Valid
X1.6	0,636	0,288	Valid

X1.7	0,556	0,288	Valid
X1.8	0,591	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan, yaitu X1.1 sampai dengan X1.8, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,288. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X1.5 sebesar 0,448, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item X1.4 sebesar 0,744. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,605	0,288	Valid
X2.2	0,708	0,288	Valid
X2.3	0,724	0,288	Valid
X2.4	0,569	0,288	Valid
X2.5	0,541	0,288	Valid
X2.6	0,617	0,288	Valid
X2.7	0,671	0,288	Valid
X2.8	0,660	0,288	Valid
X2.9	0,737	0,288	Valid
X2.10	0,674	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, yaitu X2.1 sampai dengan X2.10, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,288. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X2.5 sebesar 0,541, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item X2.9 sebesar 0,737. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,726	0,288	Valid
X3.2	0,548	0,288	Valid
X3.3	0,541	0,288	Valid
X3.4	0,658	0,288	Valid
X3.5	0,587	0,288	Valid
X3.6	0,507	0,288	Valid
X3.7	0,774	0,288	Valid
X3.8	0,793	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, yaitu X3.1 sampai dengan X3.8, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,288. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X3.6 sebesar 0,507, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item X3.8 sebesar 0,793. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X4.1	0,701	0,288	Valid
X4.2	0,457	0,288	Valid

X4.3	0,516	0,288	Valid
X4.4	0,373	0,288	Valid
X4.5	0,609	0,288	Valid
X4.6	0,513	0,288	Valid
X4.7	0,582	0,288	Valid
X4.8	0,464	0,288	Valid
X4.9	0,722	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, yaitu X4.1 sampai dengan X4.9, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,288. Nilai r hitung terendah terdapat pada item X4.4 sebesar 0,373, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item X4.9 sebesar 0,722. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,502	0,288	Valid
Y2	0,563	0,288	Valid
Y3	0,468	0,288	Valid
Y4	0,683	0,288	Valid
Y5	0,625	0,288	Valid
Y6	0,545	0,288	Valid
Y7	0,627	0,288	Valid
Y8	0,700	0,288	Valid
Y9	0,642	0,288	Valid
Y10	0,731	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja guru, yaitu Y1 sampai dengan Y10, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,288. Nilai r hitung terendah terdapat pada item Y3 sebesar 0,468, sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item Y10 sebesar 0,731. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel kinerja guru dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>0,70$.

Tabel 1.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,758	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,843	Reliabel
Motivasi Kerja	0,796	Reliabel
Disiplin Kerja	0,717	Reliabel
Kinerja Guru	0,814	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Nilai Cronbach's Alpha variabel pelatihan sebesar 0,758, lingkungan kerja sebesar 0,843, motivasi kerja sebesar 0,796, disiplin kerja sebesar 0,717, dan kinerja guru sebesar 0,814. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, sehingga instrumen yang digunakan memiliki konsistensi dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal menunjukkan bahwa sampel yang digunakan telah mewakili populasi secara memadai. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan teknik uji Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 1. 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37708274
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.067
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
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: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang dimana nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas, dengan kriteria nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 1.8 Uji Multikolonielitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.766	4.183		1.139	.261		
Pelatihan	.419	.184	.368	2.276	.028	.337	2.965
Lingkungan Kerja	.239	.112	.310	2.142	.038	.422	2.372
Motivasi Kerja	.058	.154	.057	.380	.706	.388	2.579
Disiplin Kerja	.319	.141	.231	2.259	.029	.847	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.8, seluruh variabel independen, yaitu pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual pada setiap pengamatan relatif konstan.

Tabel 1.9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.697	2.318		2.890	.006
Pelatihan	.074	.102	.175	.722	.475
Lingkungan Kerja	-.001	.062	-.005	-.022	.983
Motivasi Kerja	-.170	.085	-.452	-1.991	.053
Disiplin Kerja	-.084	.078	-.164	-1.069	.291

a. Dependent Variable: abs_residual

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1.9, nilai signifikansi variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing sebesar 0,475; 0,983; 0,053; dan 0,291. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 1.10 Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.766	4.183		1.139	.261
Pelatihan	.419	.184	.368	2.276	.028
Lingkungan Kerja	.239	.112	.310	2.142	.038
Motivasi Kerja	.058	.154	.057	.380	.706
Disiplin Kerja	.319	.141	.231	2.259	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,766 + 0,419X_1 + 0,239X_2 + 0,058X_3 + 0,319X_4$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 4,766 berarti apabila variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai konstan, maka kinerja guru memiliki nilai sebesar 4,766. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,419 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,419. Lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,239, yang berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,239. Motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,058, sedangkan disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,319. Seluruh koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung meningkatkan kinerja guru.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, dengan kriteria apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel dinyatakan berpengaruh signifikan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka variabel dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 1.11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.766	4.183		1.139	.261
Pelatihan	.419	.184	.368	2.276	.028
Lingkungan Kerja	.239	.112	.310	2.142	.038
Motivasi Kerja	.058	.154	.057	.380	.706
Disiplin Kerja	.319	.141	.231	2.259	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh derajat kebebasan (df) = n - k - 1 = 47 - 4 - 1 = 42, dengan nilai t tabel sebesar 2,018. Hasil uji t menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,276 > 2,018 dan sig. 0,028 < 0,05, sehingga H1 diterima; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,142 > 2,018 dan sig. 0,038 < 0,05, sehingga H2 diterima; (3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 0,380 < 2,018 dan sig. 0,706 > 0,05, sehingga H3 ditolak; dan (4) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,259 > 2,018 dan sig. 0,029 < 0,05, sehingga H4 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel serta nilai signifikansi pada tingkat 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 1.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	440.884	4	110.221	17.810	.000 ^b
	Residual	259.924	42	6.189		
	Total	700.809	46			

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

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,810 > F tabel sebesar 2,594 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H5 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kombinasi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dorongan motivasi, serta penerapan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 berada antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin besar dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.594	2.488

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

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh nilai R Square sebesar 0,629 atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 62,9%, sedangkan 37,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,594 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja guru sebesar 59,4%. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengeolahan data diatas, maka berikut adalah pembahasan dari beberapa masalah yang telah dirumuskan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tarumajaya

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar $2,276 > t$ tabel $2,018$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, sehingga $H1$ diterima. Koefisien regresi sebesar $0,419$ menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas, termasuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru juga membantu meningkatkan kompetensi dan kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan metode pembelajaran dan teknologi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian B. A. M. Putra & Kumalaputra (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Santoso et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan teknis dan pedagogis tenaga pendidik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tarumajaya

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar $2,142 > t$ tabel $2,018$ dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, sehingga $H2$ diterima. Koefisien regresi sebesar $0,239$ menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung fasilitas dan hubungan kerja yang harmonis dapat membantu guru melaksanakan tugas secara lebih fokus dan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri & Azahra (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Khofifah (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tarumajaya

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar $0,380 < t$ tabel $2,018$ dan nilai signifikansi $0,706 > 0,05$, sehingga $H3$ ditolak. Koefisien regresi sebesar $0,058$ menunjukkan arah hubungan positif, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan kinerja guru. Kinerja guru dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, pengalaman, dan penghargaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yusvenda et al. (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan serupa juga disampaikan oleh Ardianti et al. (2025) dan Astuti & Raharjo (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja, karena terdapat faktor lain yang lebih dominan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tarumajaya

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar $2,259 > t$ tabel

2,018 dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$, sehingga H4 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,319 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nofritar & Syafrin (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Pratiwi et al. (2023) dan Al Asyraf & Widodo (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menciptakan keteraturan serta meningkatkan efektivitas dan kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar $17,810 > F$ tabel 2,594 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Pelatihan berperan dalam meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas, sedangkan disiplin kerja mendorong kepatuhan terhadap tanggung jawab. Meskipun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, variabel tersebut tetap termasuk dalam model yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan Karim (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Parwaatmya (2026) serta Putri dan Firmansyah (2021) yang menunjukkan bahwa pengelolaan berbagai faktor sumber daya manusia secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tarumajaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas pelatihan yang diterima, semakin meningkat pula pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab profesionalnya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat membantu guru bekerja lebih fokus dan optimal, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara parsial belum

cukup untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepatuhan guru terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pengelolaan berbagai faktor secara terpadu, melalui peningkatan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penguatan motivasi, serta penerapan disiplin kerja yang baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMP Negeri 1 Tarumajaya
Pihak sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas pelatihan bagi guru melalui penyelenggaraan pelatihan yang berkelanjutan, baik yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, maupun pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan guru agar materi yang diperoleh dapat diterapkan secara optimal dalam proses pembelajaran. Selain itu, sekolah perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif dengan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, menjaga hubungan kerja yang harmonis antarwarga sekolah, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sekolah juga diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, pemberian apresiasi terhadap kinerja yang baik, serta menciptakan komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru. Dengan demikian, guru akan semakin terdorong untuk bekerja secara maksimal.
2. Bagi Guru
Guru diharapkan untuk terus meningkatkan kompetensi melalui keikutsertaan dalam berbagai kegiatan pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan pengembangan profesi lainnya. Guru juga perlu menjaga motivasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta terus mempertahankan kedisiplinan dalam melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian, kualitas pembelajaran dan kinerja guru akan terus meningkat sesuai dengan tujuan pendidikan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa sekolah sehingga hasil penelitian dapat

memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi, maupun beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 3(3), 189–203.
- Ardhianti, M., Pujilestari, Y., & Ruknan, R. (2025). Pengaruh Stes Kerja, Motivasi, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Guru (Studi Kolerasi Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pamulang). *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4), 931–943.
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764–772.
- Hanifa, S., Hastuti, D., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Guru SMPN 13 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 5(1), 901–913.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Iqbal, M. (2025). Analisis SDI Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Inervening Pada BMT AL ITTIHAD Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 8(1), 378–387.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Karim, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri Di Kecamatan Sekupang Kota Batam.*
- Khofifah, T. F. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMK Di Kecamatan Sirampong).*
- Makusum , R. A. (2024). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gas Raditya Putu Wijaya Kabupaten 50 Kota.*

- Nofritar, N., & Syafrin, I. (2024). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 382–388.
- Parwaatmya, A. A. (2026). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Tegal Sebagai Variabel Mediasi*.
- Putra, B. A. M., & Kumalaputra, I. (2020). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru mata pelajaran. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 55–72.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 2(4), 34–42.
- Prastiani, H. (2026). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pamong Administrasi (Studi Empiris di SMA Taruna Nusantara Magelang)*.
- Pratiwi, S. I., Askolani, A., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246–261.
- Sugiyah, S., Yuliantari, K., & Nurhidayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351–360.
- Wijaya, M. Z. (2024). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV. Adeeva Jaya Malang*.
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81–92.