

# The Influence Of Education, Training, Compensation, And Work Discipline On Teacher Performance At State Elementary School 001 Batu Aji Batam

## Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 001 Batu Aji Batam

Rona Tanjung <sup>1)</sup>, Dini Anggraini <sup>2)</sup>, Edwin Agung Wibowo <sup>3)</sup> Imelda Tamba <sup>4)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau.

<sup>4)</sup> Prodi Manajemen, STIE Bentara Persada

e-mail : <sup>1)</sup> [ronatanjung07@gmail.com](mailto:ronatanjung07@gmail.com) , <sup>2)</sup> [diniunrika@gmail.com](mailto:diniunrika@gmail.com) , <sup>3)</sup> [eawibowo@unrika.ac.id](mailto:eawibowo@unrika.ac.id)

<sup>4)</sup> [imelday36@gmail.com](mailto:imelday36@gmail.com)

### How to Cite :

Tanjung, R., Anggraini, D., Wibowo, E, A., Tamba, I. (2025). The Influence Of Education, Training, Compensation, And Work Discipline On Teacher Performance At State Elementary School 001 Batu Aji Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 8 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v8i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [27 April 2025]

Revised [29 Mei 2025]

Accepted [31 Mei 2025]

### KEYWORDS

Education, Training, Compensation And Work Discipline On Teacher Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sdn 001 batu aji di kotabatam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi 50 Responden. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (angket) yang sudah di uji melalui uji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian ini diolah menggunakan program software SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of education, training, compensation and work discipline on teacher performance at SDN 001 Batu Aji in Batam City. This type of research is quantitative with a population of 50 respondents. The analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The sampling technique was carried out by using saturated sampling technique. In this research using data collection techniques through the distribution of questionnaires (questionnaire) which has been tested by testing the validity and reliability. The research data was processed using the SPSS Version 24 software program. The results showed that education partially had a significant effect on teacher performance, training had a significant effect on teacher performance, while compensation and work discipline had no effect on*

*teacher performance. The results of the study simultaneously show that education, training, compensation and work discipline together have a significant effect on teacher performance.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia dimana sebagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk bisa berproses dan berinteraksi di dunia luar dengan semua masyarakat sekitarnya.

Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Peningkatan kinerja guru juga akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output sumber daya manusia yang dapat dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kemampuan mengajar guru sangat diharapkan oleh sekolah, kemampuan ini ditunjukkan oleh guru yang mampu berbicara di depan kelas dan menguasai metode pembelajaran. Guru dengan kemampuan mengajar yang baik akan mampu berbicara di depan kelas dengan percaya diri dan mampu menggunakan metode pembelajaran.

Pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik dari lahir maupun batin, dari sifat kodratnya menuju kearah peradaban manusiawi yang baik, sebagai contoh dapat dikemukakan anjuran atau arahan untuk anak duduk lebih baik, tidak berisik agar agar tidak mengganggu orang lain, mengetahui badan bersih seperti rapih pakaian, hormat pada yang lebih tua dan menyayangi yang muda, saling peduli satu sama lain, itu merupakan sebagian contoh proses pendidikan untuk memanusiakan. Adapun pengertian lain yaitu pendidikan merupakan proses berkelanjutan yang tidak pernah berhenti (never ending process), sehingga dapat menghasilkan yang berkesinambungan, yang diperhatikan pada manusia masa depan, yang berpedoman nilai-nilai budaya dan Pancasila. Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru tersebut terhadap kualitas pendidikan dan kualitas sumberdaya manusia di Indonesia. Guru dalam proses untuk pembelajaran di kelas memainkan peran penting terutama dalam rasa ingin tahu, untuk mendorong kemandirian dan ketepatan logikal intelektual, serta menciptakan kondisi untuk sukses belajar. Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi siswa dari ketidak tahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil. Guru diuntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harap dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Metode peneliti yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data. Kata penelitian adalah terjemahan dari kata research yang berasal dari Bahasa Inggris. Kata research terdiri dari dua kata yaitu re yang berarti kembali dan to search yang berarti mencari. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 001 Batu Aji, Kota Batam yang beralamat di Komp. Perum Taman Jaya Asri, Buliang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri 001 Batu Aji yang berjumlah 50 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai observasi yang disebut teknik sensus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan**

Validitas Variabel (X1)			
Item Pernyataan	Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0.501	0.284	Valid
X1.2	0.714	0.284	Valid
X1.3	0.695	0.284	Valid
X1.4	0.514	0.284	Valid
X1.5	0.689	0.284	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer (2023)

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid, karena dibuktikan dengan nilai r hitung > 0,279 yang mana dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan yang terdapat pada variabel adalah valid, karena nilai menyentuh angka minimum yaitu 0,5.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Validitas Variabel (X2)			
Item Pernyataan	Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0.703	0.284	Valid
X2.2	0.703	0.284	Valid
X2.3	0.668	0.284	Valid
X2.4	0.705	0.284	Valid
X2.5	0.643	0.284	Valid
X2.6	0.702	0.284	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer (2023)

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid, karena dibuktikan dengan nilai r hitung > 0,279 yang mana dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan yang terdapat pada variabel adalah valid, karena nilai menyentuh angka minimum yaitu 0,5.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Varibel Kompensasi**

Validitas Variabel (X3)			
Item Pernyataan	Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0.868	0.284	Valid
X3.2	0.850	0.284	Valid
X3.3	0.792	0.284	Valid
X3.4	0.865	0.284	Valid
X3.5	0.903	0.284	Valid
X3.6	0.776	0.284	Valid

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid, karena dibuktikan dengan nilai r hitung  $> 0,279$  yang mana dapat di Tarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan yang terdapat pada variabel adalah valid, karena nilai menyentuh angka minimum yaitu 0,5.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Validitas Variabel (X4)			
Item Pernyataan	Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Keterangan
X4.1	0.775	0.284	Valid
X4.2	0.825	0.284	Valid
X4.3	0.764	0.284	Valid
X4.4	0.771	0.284	Valid
X4.5	0.807	0.284	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid, karena dibuktikan dengan nilai r hitung  $> 0,279$  yang mana dapat di Tarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan yang terdapat pada variabel adalah valid, karena nilai menyentuh angka minimum yaitu 0,5.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

Validitas Variabel (Y)			
Item Pernyataan	Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Keterangan
Y1	0.407	0.284	Valid
Y2	0.720	0.284	Valid
Y3	0.765	0.284	Valid
Y4	0.668	0.284	Valid
Y5	0.689	0.284	Valid
Y6	0.559	0.284	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer (2023)

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid, karena dibuktikan dengan nilai r hitung  $> 0,279$  yang mana dapat di Tarik kesimpulan bahwa setiap

pernyataan yang terdapat pada variabel adalah valid, karena nilai menyentuh angka minimum yaitu 0,5.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian ini yang sama. Maka diukur hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain untuk mengukur korelasi antara jawaban pernyataan. Reliabilitas diukur dengan uji statistic Cronbach Alpha (α).dalam Pamela (2016) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

**Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas**

Item-Total Statistics		
	Cronbach's Alpha	Keterangan
PENDIDIKAN	0.612	Reliabel
PELATIHAN	0.776	Reliabel
KOMPENSASI	0.916	Reliabel
DISIPLIN KERJA	0.815	Reliabel
KINERJA GURU	0.697	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa jika nilai Cronbach’s Alpha lebih dari 0,60 maka hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner handal atau reliabel.

**Tabel 7 Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.086	2.791		2.539	.015
	PENDIDIKAN	.717	.161	.594	4.443	.000
	PELATIHAN	.030	.111	.038	.267	.791
	KOMPENSASI	.056	.065	.116	.862	.393
	DISIPLIN KERJA	.094	.116	.138	.807	.424

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 = 0,98$$

$$Y = 2,791 + 7,17 X_1 + 0,030 X_2 + 0,56 + 0,056 + 0,094$$

Dari Persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 2,791, ini menunjukkan jika X1 (pendidikan) adalah 0,717, X2 (pelatihan) adalah 0,030, X3 (kompensasi) adalah 0,056 dan X4 (disiplin kerja) adalah -0,94 maka Y (Kinerja guru) memiliki 2,791.
2. Variabel X1 (pendidikan) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,717 ini berarti variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pendidikan akan terus meningkatkan disiplin kerja guru sebesar 0,717. Koefisien pendidikan bernilai positif dengan kinerja guru (Y), artinya semakin meningkat nilai pendidikan maka akan meningkatkan kinerja guru (Y).
3. Variabel X2 (pelatihan) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,030 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan yang tidak berlawanan arah dengan kinerja guru. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai pelatihan 1 poin atau 1% maka variabel kinerja guru (Y) akan terus meningkat sebesar 0,030.
4. Variabel X3 (kompensasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,056 ini berarti variabel independen lain nilainya tetap atau tidak akan berubah, maka setiap kenaikan kinerja guru akan meningkat sebesar 0,056. Koefisien kompensasi bernilai positif dan terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru (Y).
5. Variabel X4 (disiplin kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,094 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai hubungan yang tidak berlawanan arah dengan kinerja guru. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan nilai disiplin kerja 1 poin atau 1% maka variabel kinerja guru (Y) akan terus meningkat sebesar 0,094

## Pembahasan

Berdasarkan hasil data pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan di peroleh angka t hitung untuk pendidikan sebesar 4,443 > t Tabel 2,014 dan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).
2. Berdasarkan hasil penghitungan di peroleh angka t hitung untuk pelatihan sebesar 0,267 < t Tabel 2,014 dan tingkat signifikan 0,791 > 0,05, artinya tidak pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).
3. Berdasarkan hasil penghitungan di peroleh angka t hitung untuk pelatihan sebesar 8,62 > t Tabel 2,014 dan tingkat signifikan 3,93 < 0,05, artinya tidak pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).
4. Berdasarkan hasil penghitungan di peroleh angka t hitung untuk pelatihan sebesar 8,07 > t Tabel 2,014 dan tingkat signifikan 4,24 < 0,05, artinya tidak pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja (X4) terhadap variabel kinerja guru (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan uji SPSS diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Pendidikan secara parsial tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di SDN 001 Batu Aji di Kota Batam.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru DI sdn 001 Batu Aji di Kota Batam.
3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru DI sdn 001 Batu Aji di Kota Batam.
4. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru DI sdn 001 Batu Aji di Kota Batam.
5. Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi , Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru di SDN 001 Batu Aji di Kota Batam.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka saran yang dapat di berikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penelitian
  - Penelitian selanjutnya ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman yang luas dalam dunia pendidikan.
  - Penelitian selanjutnya perlu untuk melihat bagaimana pengaruh variabel- variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini terhadap kinerja guru.
2. Bagi Sekolah
  - Dengan adanya pendidikan, pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru supaya guru dapat meningkat semangat dalam proses ngajar mengajar disekolahan untuk mengembangkan ilmu kinerja yang lebih baik lagi.
  - Diharapkan kepada Sekolah Dasar Negeri 001 Batu Aji di Kota Batam agar menindak tegas segala tindakan guru atau staf yang melanggar tata tertib yang sudah berlaku disekolahan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benardin, Agung Gilang. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor.
- Elmi, Emi Dahlia. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.
- Hasibuan, Melayu SP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ke-10. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Isal Anwar Hasan. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
- Hamali, Robby Reza. (2016). Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dua Putra Mandiri Medan.
- Jackson, Nurhasanah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantatif Kualitatif R & D. Bandung : Alfabeta.
- Susena, K. C., Hidayah, N. R., & Nainggolan, R. H. (2025). The Importance Of Taxawareness In Supporting National Development. *Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(2), 49-52.
- Susena, K. C., Hidayah, N. R., & Cahya, A. (2025). Taxation Optimization Strategis In Indonesia To Increase National Revenue. *Jurnal Ekonomi Islam, Akuntansi, dan Manajemen*, 1(2), 39-42.
- Susena, K. C., Hidayah, N. R., & Hendriansyah, W. (2025). Analysis of Income Tax Calculation at Rs Ummi Bengkulu City Based on Article 21 of Law Number 36 of 2008 concerning Income Taxes. *Journal of Law, Social Science, and Management Review*, 1(2), 89-96.
- Susena, K. C., Hidayah, N. R., & Anggraini, A. D. (2025). The Impact of Increasing PPN Rates on Economic Growth in Indonesia. *Social Sciences Journal*, 1(2), 53-58.