

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP AL-ISLAM KRIAN SIDOARJO
JAWA TIMUR**

Mochammad Iqbal Alfarizi
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
iqbalalfarizi10@gmail.com

Riyadi Nugroho
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
riyadi@untag-sby.com.ac.id

ABSTRACT

This study was conducted to examine and analyze the influence of competence, work motivation, and work environment on teacher performance at SMP Al-Islam Krian, Sidoarjo, East Java. Teacher performance plays a crucial role in supporting the success of the learning process; therefore, it needs to be supported by adequate competence, strong work motivation, and a conducive work environment. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all teachers at SMP Al-Islam Krian, totaling 62 respondents. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data were then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results of the study indicate that competence, work motivation, and work environment have an effect on teacher performance. Partially, competence has a positive and significant effect on teacher performance, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and the work environment also has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, competence, work motivation, and work environment were proven to have a positive and significant effect on teacher performance at SMP Al-Islam Krian, Sidoarjo, East Java. Based on these findings, the school is expected to continuously improve teacher competence through training and professional development programs, enhance work motivation through appropriate appreciation and support, and create a safe, comfortable, and conducive work environment in order to optimize teacher performance.

Keywords: *Competence; Work Motivation; Work Environment; Teacher Performance.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan pada era modern menunjukkan perubahan yang sangat signifikan, terutama dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi dan tuntutan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kondisi ini menuntut lembaga pendidikan untuk mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing

tinggi. Dalam hal ini, peran guru menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal sangat dibutuhkan untuk menciptakan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, metode mengajar, serta kemampuan pedagogik lainnya. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu memberikan pembelajaran yang lebih efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mardikaningsih et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian oleh (Putra, 2024:175) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lain oleh (Absar, 2023:64) menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh (Hasan Fakoubun, 2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil ini memperkuat bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang harus diperhatikan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Kompetensi adalah persyaratan utama untuk kinerja. Setiap orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar, seseorang harus mampu menciptakan proses yang baik (Aminah et al., 2024). Selanjutnya, Kompetensi merupakan hasil dari kombinasi potensi dan kemampuan, yang tidak dapat dipisahkan dari bakat individu. Kemampuan, di sisi lain, mengacu pada kecakapan seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas yang dikembangkan melalui pengetahuan dan keterampilan (Aminah et al., 2024). Kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pembelajaran yang berlangsung di kelas. Guru yang kompeten mampu merancang pembelajaran yang sistematis, menggunakan metode yang variatif, serta melakukan evaluasi secara tepat guna meningkatkan hasil belajar siswa (Aminah et al., 2024). Selain itu, kompetensi juga bersifat dinamis dan berkembang seiring dengan pengalaman serta pembelajaran berkelanjutan yang dilakukan oleh individu. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak bersifat statis, melainkan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja yang relevan (Wibawa et al., 2022). Dengan demikian, peningkatan kompetensi guru perlu menjadi perhatian utama bagi organisasi pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Indikator kompetensi dalam

penelitian ini mengacu pada pendapat (Edison, Emron; Anwar, Yohny; Komariyah, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa aspek penting yang dapat diukur. Adapun indikator kompetensi meliputi (*Knowledge*) Pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan/guru untuk menjalankan tugasnya, Keterampilan (*Skill*) Keahlian atau kecakapan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap (*Attitude*) Perilaku dan etika kerja dalam melaksanakan tanggung jawab.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana individu memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan lebih bersemangat, memiliki tanggung jawab, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kurangnya antusiasme dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Menurut (Sinaga et al., 2025) motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga hasilnya diharapkan lebih baik, lebih cepat, dan lebih tepat. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan dorongan internal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, penghargaan, serta dukungan dari organisasi. Dengan adanya motivasi yang baik, individu akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat (Sancoko & Sugiarti, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa aspek sebagai berikut, Tanggung Jawab Terhadap Tugas Kesadaran guru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus terus diawasi, Disiplin Kerja Kesadaran guru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus terus diawasi. Dorongan untuk Berprestasi Keinginan guru untuk menghasilkan kualitas pengajaran yang lebih baik dari waktu ke waktu. Kepuasan Kerja Rasa senang dan bangga terhadap profesi serta lingkungan kerjanya.

Menurut (Kasmir, 2021) lingkungan kerja merupakan segala bentuk suasana atau kondisi yang terdapat di sekitar lokasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup sarana fisik yang ada di tempat kerja, tetapi juga mencakup suasana non-fisik yang dirasakan oleh setiap individu saat bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya ditunjukkan melalui ketersediaan fasilitas, namun juga melalui kenyamanan psikologis yang muncul selama proses kerja berlangsung. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif bagi tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan fisik, tetapi juga mampu memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis individu dalam bekerja (Kasmir, 2021).

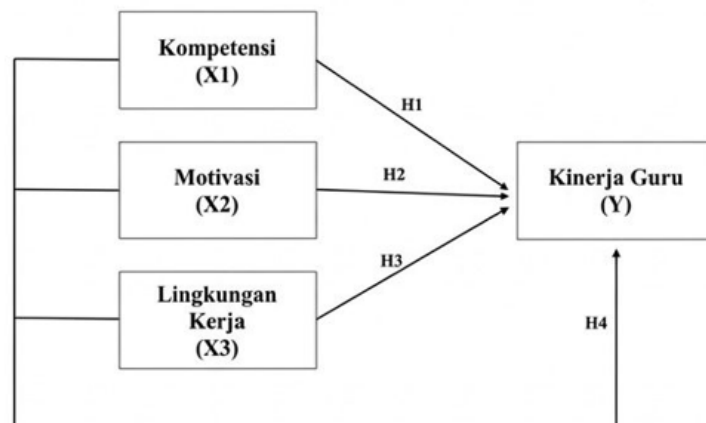
Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari tersedianya fasilitas pembelajaran yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta adanya dukungan dari pimpinan. Kondisi ini akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan (Heliyana, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru terhadap organisasi. Hal ini karena lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan semangat kerja

individu dalam melaksanakan tugasnya (Azahra & Putri, 2023). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat (Heliyana, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa aspek sebagai berikut: Lingkungan Kerja Fisik: Meliputi kondisi ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, tingkat kebisingan yang terkendali, serta ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik: Meliputi hubungan antar rekan kerja yang harmonis, hubungan kerja dengan atasan yang baik, komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, serta suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung.

Menurut (Kasmir, 2021) Kinerja merupakan rekam jejak hasil kerja nyata yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan berbagai aktivitas profesional sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang menghasilkan efektivitas teknis, membentuk pola kerja yang disiplin, serta memperkuat kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang dinamis. Menurut (Azahra & Putri, 2023), Menyatakan Kinerja merupakan perwujudan kemampuan kerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam jangka waktu tertentu di lingkungan sekolah nyata, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, memperluas prestasi profesional, serta membangun akuntabilitas kerja sebelum mencapai keberhasilan pendidikanyang sesungguhnya.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan dalam kegiatan pembelajaran. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kompetensi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan dalam menentukan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya (Aprilio & Syahril Daud, 2025). Selain itu, kinerja guru juga mencerminkan tingkat profesionalisme dalam bekerja. Guru yang profesional tidak hanya mampu menyampaikan materi dengan baik, tetapi juga mampu membangun interaksi yang positif dengan siswa serta menciptakan suasana belajar yang kondusif (Rif Atur Rokhmi, 2023).

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada pendapat (Rif Atur Rokhmi, 2023) yang menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek berikut: *Quality of Work, Quantit, Timeliness*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur.
H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur.
H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur.
H4: Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk mengkaji fenomena serta hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur dan menggambarkan fenomena secara objektif, menjelaskan hubungan antar variabel, menguji hipotesis yang telah ditetapkan, serta menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal, yang berfokus pada pengujian pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Metode yang digunakan adalah survei dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel. Proses pengukuran dalam penelitian ini memiliki peran penting karena menjadi penghubung antara data empiris dengan analisis kuantitatif, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang tepat serta dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Vaiditas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,660*	0,254	Valid
	X1.2	0,584*	0,254	Valid
	X1.3	0,715*	0,254	Valid
	X1.4	0,609*	0,254	Valid
	X1.5	0,658*	0,254	Valid
	X1.6	0,612*	0,254	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,449*	0,254	Valid
	X2.2	0,472*	0,254	Valid
	X2.3	0,441*	0,254	Valid
	X2.4	0,625*	0,254	Valid
	X2.5	0,668*	0,254	Valid
	X2.6	0,706*	0,254	Valid
	X2.7	0,740*	0,254	Valid

	X2.8	0,681*	0,254	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,653*	0,254	Valid
	X3.2	0,667*	0,254	Valid
	X3.3	0,733*	0,254	Valid
	X3.4	0,706*	0,254	Valid
Kinerja Guru	Y.1	0,718*	0,254	Valid
	Y.2	0,787*	0,254	Valid
	Y.3	0,605*	0,254	Valid
	Y.4	0,633*	0,254	Valid
	Y.5	0,726*	0,254	Valid
	Y.6	0,668*	0,254	Valid

Sumber: Data SPSS Uji Validitas

Pada tabel 1 nilai r hitung lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa pertanyaan dapat mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja

Uji Reliabilitas

Tabel 2 .Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,837	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,825	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja X3)	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,846	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas

Pada tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstanardize
		D Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69182869
	Absolute	.097
	Positive	.053
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig	.148
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.138
		.157

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual pada model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penyebaran data tidak menyimpang dari asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas sebagai salah satu persyaratan dalam analisis regresi linear telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian dan analisis berikutnya.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetensi	.535	1.868
Motivasi Kerja	.394	2.539
Lingkungan Kerja	.448	2.233

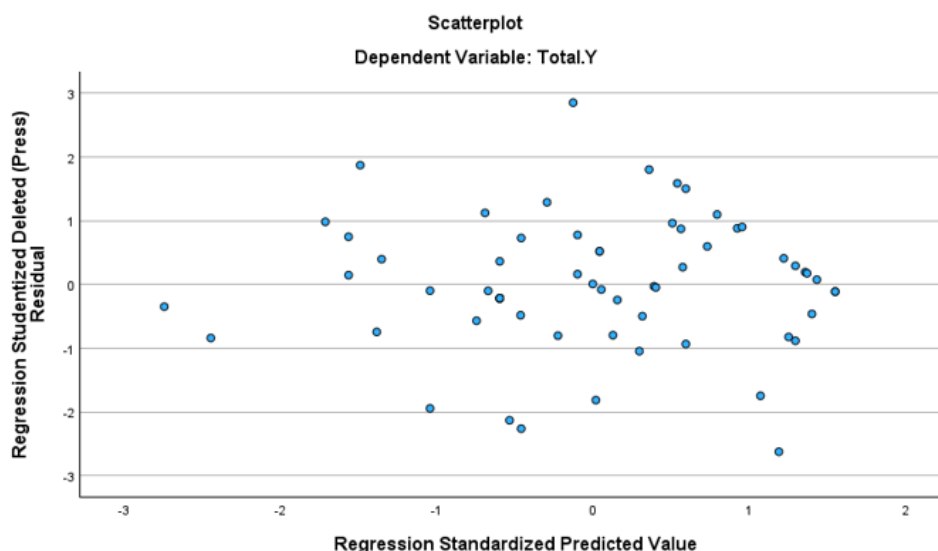
Sumber: Data SPSS Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 Bisa dilihat bahwa:

- Kompetensi, nilai tolerance 0,535 > 0,1 dan VIF 1,868 <10 maka disebut tidak terjadi multikolinearitas.
- Motivasi Kerja, nilai tolerance 0,394 > 0,1 dan VIF 2,539 <10 maka disebut tidak terjadi multikolinearitas.
- Lingkungan Kerja, nilai tolerance 0,448 > 0,1 dan VIF 2,233 <10 maka disebut tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya

Uji Heretoskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 5 diatas menggunakan metode grafik scatterplot, data diketahui bahwa grafik scatterplot tersebut dapat menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari grafik scatterplot tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandatdized Coefficients		Unstandatdized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constand)	1.110	2.187		.507	.614
	Kompetensi	.448	.100	.464	4.884	<.001
	Motivasi Kerja	.202	.094	.237	2.140	.037
	Lingkungan Kerja	.318	.126	.262	2.527	.014

Sumber: Data SPSS Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda antara variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru maka didapat hasil sebagai berikut:

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

$$Y = 1.110 + 0,488(X_1) + 0,202(X_2) + 0,318(X_3) + e$$

- 1) Hasil persamaan regresi linear berganda diatas memberikan pengertian bahwa konstanta (α) apabila nilai Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja(X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan 0 maka Kinerja Guru sebesar 1.110.
- 2) Nilai koefisien Kompetensi (X_1) sebesar 0,488 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Kompetensi(X_1) sebesar satu satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,488 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,202 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja(X_2) sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,202 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.
- 4) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,318 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,318 satu satuan dengan asumsi variabel lain yang konstan.

Uji Parsial (Uji – T)

Tabel 6. Uji Parsial (Uji -t)

Model		Unstandatdized Coefficients		Unstandatdized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constand)	1.110	2.187		.507	.614
	Kompetensi	.448	.100	.464	4.884	<.001
	Motivasi Kerja	.202	.094	.237	2.140	.037
	Lingkungan Kerja	.318	.126	.262	2.527	.014

Sumber: Data SPSS Uji Parsial (Uji – t)

Dari hasil pegujian diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) Hasil Uji t untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh sebesar 0,001 sehingga nilai signifikansi kurang 0,05, berarti hipotesis **diterima**.
- 2) Hasil Uji t untuk variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,037 sehingga nilai signifikansi lebih 0,05, berarti hipotesis (X2) **diterima**.
- 3) Hasil Uji t untuk variabel Linggkunan Kerja (X3) diperoleh sebesar 0,014 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05 berarti hipotesis (X3) **diterima**.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 7. Uji Simultan (Uji-f)
ANOVA

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	449.401	3	149.800	.49.762	<.001 ^b
	Residual	174.599	58	3.010		
	Total	624.000	61			

Sumber: Data SPSS Uji Simultan (Uji - f)

Berdasarkan tabel 8 menunjukan nilai F hitung sebesar 49.762 dengan nilai Signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai signifikansi $0.001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.706	1.735

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,720 artinya

variabilitas variabel independen Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) sebesar 72% sedangkan sisanya 28% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru dapat mendorong peningkatan semangat, tanggung jawab, dan kualitas kerja sehingga kinerja guru menjadi lebih optimal.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja terbukti mampu membantu guru dalam menjalankan tugasnya secara lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
4. Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Al-Islam Krian Sidoarjo Jawa Timur. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kompetensi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut perlu diperhatikan secara bersamaan guna mendukung peningkatan kinerja guru secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, Z. (2023). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru penggerak di kabupaten mamasa*. 1(4), 455–469.
- Absar, Z., Asri, & Ridwan. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 455–469.
- Amalia Sriwijayani, Nur Ahyani, & Nila Kesumawati. (2025). Kompetensi Profesional Guru Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Muara Padang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 732–741.
<https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.498>
- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219–237.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.893>
- Anam, K., Suyono, J., Rosyid, A., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh

- Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Perumda Air Minum Tirta Mahameru Kabupaten Lumajang. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 212–228. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.64>
- Aprilio, D., & Syahril Daud. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5548. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. 02(04), 34–42.
- Babullah, R., Nusantara, I. M., Jl, A., Balandongan, L., No, J. B., & Citamiang, K. (2024). *Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya*. 2(4).
- Dwi, A., & Rindaningsih. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 137–145. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i1.151>
- Edison, Emron; Anwar, Yohny; Komariyah, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Alfabeta*.
- Fakoubun, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon. *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 16(2), 79. <https://ejurnal.stiaalazka.ac.id/index.php/ojs-hipotesa/article/view/65>
- Hartini. (2023). *Konsep MSDM – Hartini, 2023*.
- Hasan Fakoubun. (2022). *Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru dan Lingkungan Kerja Guru pada Sekolah Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon*. (2), 75–90.
- Heliyana, E. (2024). *Riska Ayu Pramesthi*. 3(6), 1046–1060.
- Irawan, G. N., & Anam, K. (2022). Analysis of Motivation Levels Achievement in Athletes Disabilities National Paralympic Committee. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 18(1), 22–28.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kristanti. (n.d.). *No Title*.
- Mardikaningsih. (2022). *NALA*. 2(1), 17–26.
- Mindari, E. (2023). *KINERJA GURU: DISIPLIN, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN*. 11(2), 110–124.
- Nendy indrasari; dadang purwo ariwidodo. (2024). *Creative and Innovative Economy. I*, 1–12.
- Putra, D. S. &. (2024). *Vol. 4 No. 1 Juni 2024*. 4(1), 171–180.
- Rif Atur Rokhmi. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 24(3), 15–26. <https://doi.org/10.62951/jem.v24i3.33>
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA Oleh Cahyo Harry Sancoko 1, Rini Sugiarti

- 2 Magister Psikologi, Universitas Semarang 1, Fakultas Psikologi Universitas Semarang 2. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Sinaga, D. P., Tjut, U., & Dhien, N. (2025). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada bank btn kantor cabang kota medan 1,2,3*. 2(1), 301–318.
- Suardi. (2025). *KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU*. 7(2), 227–237.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan The Influence of Competence and Work Motivation towards Teacher komputer, motivasi individu untuk menyelesaikan tugas masih rendah, peran kep.* 30(2), 143–152.
- Wahyu Wiguna. (2026). *No Title*. 8, 60–67.
- Wibawa, L., Amalia, A., Ramadoni, A. A., Huda, M. K., Alimi, F., & Larassaty, A. L. (2022). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan Di Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Counter Agen Park Royal Sidoarjo. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 19–24.