



Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus, Provinsi Riau

The influence of competence, work motivation, and work environment on teacher performance at SMAN Bernas Binsus, Riau Province

Bagas Aditya*, Rosnelly Roesdi, Arwinence Pramadewi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru PNS SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan nilai standardized beta, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan kompetensi dan lingkungan kerja.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini hanya dilakukan pada satu sekolah dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh sekolah menengah atas di Provinsi Riau maupun wilayah lainnya.

Implikasi – Hasil penelitian memberikan implikasi bagi pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan motivasi kerja, peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif.

Kebaruan – Penelitian ini mengintegrasikan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja guru dalam konteks sekolah unggulan berasrama (Binsus), yang masih relatif terbatas dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, and work environment on teacher performance at SMAN Bernas Binsus, Riau Province.

Design/methodology/approach – This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population consisted of all 42 civil servant teachers at SMAN Bernas Binsus, Riau Province. The sampling technique used was total sampling, so that the entire population was used as a research sample. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of IBM SPSS Statistics.

Findings – The results of the study indicate that competence, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. Based on the standardized beta value, work motivation is the most dominant variable influencing teacher performance compared to competence and work environment.

Research limitations – This study was only conducted at one school with a relatively limited number of respondents, so the results of the study cannot be generalized to all high schools in Riau Province or other regions.

Implications – The results of the study provide implications for schools to improve teacher performance by strengthening work motivation, increasing competence through training programs and continuous professional development, and creating a safe, comfortable, and conducive work environment.

Originality – This study integrates competency, work motivation, and the work environment to explain teacher performance in the context of a superior boarding school (Binsus), a topic that has been relatively limited in previous research.

Keywords: Competency, Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 10 Mei 2026, Direvisi: 18 Juni 2026, Disetujui: 22 Juni 2026, Dipublikasikan: 25 Juni 2026.

*Penulis Korespondensi:

bagas.aditya6472@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1161>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam instansi pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peranan utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan menghasilkan peserta didik yang kompeten. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian penting bagi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, pembimbing, dan evaluator dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi peserta didik, serta pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru perlu mendapat perhatian serius dari pihak sekolah maupun pemangku kepentingan pendidikan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja. Kompetensi yang baik memungkinkan guru melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan standar yang ditetapkan. Motivasi kerja menjadi pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja.

Kompetensi guru menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara profesional. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah memahami karakteristik peserta didik, menguasai materi pembelajaran, serta mengembangkan metode pembelajaran yang efektif. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru karena motivasi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan pembelajaran. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif turut mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau merupakan salah satu sekolah unggulan yang menerapkan sistem pendidikan khusus dengan tuntutan kinerja yang relatif tinggi. Selain melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru juga dituntut untuk berperan dalam pembinaan karakter peserta didik, pengawasan kegiatan sekolah, serta mendukung berbagai program

unggulan sekolah. Kondisi tersebut menuntut guru untuk memiliki kompetensi yang memadai, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung agar mampu menjalankan tugas secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Januari 2026 terhadap beberapa guru di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Beberapa guru menyampaikan perlunya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan agar mampu mengikuti perkembangan metode pembelajaran. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja antarguru yang dipengaruhi oleh penghargaan kerja, beban kerja, dan kesempatan pengembangan karier. Dari aspek lingkungan kerja, meskipun secara umum sudah tergolong baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja guru.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Wahyudi et al. (2022) menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Riwukore et al. (2021) juga menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sekolah umum maupun sekolah kejuruan. Penelitian yang mengintegrasikan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dalam konteks sekolah unggulan berasrama seperti SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru pada lingkungan pendidikan yang memiliki karakteristik khusus.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau.

KAJIAN TEORETIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul. Menurut Moeheriono (2022), kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang berhubungan langsung dengan keberhasilan pelaksanaan tugas. Dalam konteks pendidikan, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang mendukung pelaksanaan proses pembelajaran secara optimal.

Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami karakteristik peserta didik, menguasai materi pembelajaran, memilih metode pembelajaran yang tepat, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara efektif. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Hasibuan (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

Dalam lingkungan sekolah, motivasi kerja dapat muncul melalui penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta dukungan organisasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kenyamanan, keamanan, dan kemudahan bagi pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, serta didukung fasilitas yang memadai akan membantu guru menjalankan tugas secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat efektivitas dan produktivitas kerja guru.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Supardi (2022), kinerja guru mencerminkan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalankan tugas profesional lainnya.

Kinerja guru yang baik menunjukkan bahwa guru mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Secara teoritis, kompetensi yang dimiliki guru akan menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan tugas profesional lainnya. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian Diantoro et al. (2022), Riwukore et al. (2021), dan Hastuti et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memengaruhi perilaku dan semangat kerja seseorang. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya melaksanakan tugas dengan lebih baik, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian Riwukore et al. (2021), Sulaeman dan Surahman (2022), serta Andriani et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif cenderung lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian Wahyudi et al. (2022), Hastuti et al. (2023), dan Wardhani et al. (2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal. Kompetensi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama akan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Objek penelitian meliputi kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru dengan subjek penelitian seluruh guru PNS .

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh guru PNS di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer terkait kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru, sedangkan studi pustaka digunakan untuk memperoleh data pendukung dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

Definisi Operasional Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini didasarkan pada indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada Moeheriono (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Indikator kompetensi yang digunakan meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2022) yang mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi kerja, metode kerja, dan hubungan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja meliputi penerangan, suhu udara, keamanan kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja. Kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Supardi (2022) yang mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan tanggung jawab profesional.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Jumlah Item	Skala
Kompetensi (X1)	Karakteristik dasar individu yang memengaruhi keberhasilan kerja (Moeheriono, 2022)	Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian	9	Likert 1–5
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan yang menyebabkan seseorang bekerja secara optimal (Hasibuan, 2022)	Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri	5	Likert 1–5
Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2022)	Penerangan, suhu udara, keamanan, hubungan kerja, fasilitas kerja	6	Likert 1–5
Kinerja Guru (Y)	Hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesional (Supardi, 2022)	Perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, tanggung jawab profesional	6	Likert 1–5

Seluruh item pernyataan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2 = tidak setuju, skor 3 = netral, skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan software IBM SPSS Statistics. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau yang berjumlah 42 orang. Karakteristik responden disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun data karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki Laki	14	33 %
	Perempuan	28	67 %
Usia	< 30	4	9,5 %
	30 - 39	17	40,5 %
	40 - 49	10	24 %
	> 49	11	26 %

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	Sarjana (S1)	36	86 %
	Magister (S2)	6	14 %
Masa Kerja	< 5 Tahun	6	14 %
	5 - 10 Tahun	20	48 %
	> 10 Tahun	16	38 %
Total		42	100 %

Berdasarkan hasil karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 67%. Kelompok usia yang paling dominan adalah 30–39 tahun sebesar 40,5%. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana (S1) sebanyak 86%, sedangkan berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 5–10 tahun sebesar 48%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh guru yang berada pada usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh guru yang berada pada usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam bidang pendidikan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden memiliki kemampuan dan pengalaman yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau.

Statistik Deskriptif Variabel

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	N	Rata- Rata	Kategori
Kompetensi	42	3,27	Cukup Baik
Motivasi Kerja	42	3,28	Cukup Tinggi
Lingkungan Kerja	42	3,29	Cukup Baik
Kinerja Guru	42	2,93	Cukup Baik

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata (mean) variabel *Kompetensi*, *Motivasi Kerja*, *Lingkungan Kerja* dan *Kinerja Guru* berada pada kategori *cukup baik*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara umum cukup baik; maka perlu peningkatan, terutama difokuskan pada aspek keamanan agar kenyamanan dan kinerja responden dapat lebih maksimal.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,868	0,304	Valid
	Y.2	0,821	0,304	Valid
	Y.3	0,725	0,304	Valid
	Y.4	0,829	0,304	Valid
	Y.5	0,811	0,304	Valid
	Y.6	0,881	0,304	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,859	0,304	Valid
	X1.2	0,857	0,304	Valid

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
	X1.3	0,811	0,304	Valid
	X1.4	0,861	0,304	Valid
	X1.5	0,865	0,304	Valid
	X1.6	0,773	0,304	Valid
	X1.7	0,838	0,304	Valid
	X1.8	0,794	0,304	Valid
	X1.9	0,801	0,304	Valid
	X2.1	0,902	0,304	Valid
	X2.2	0,839	0,304	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.3	0,910	0,304	Valid
	X2.4	0,900	0,304	Valid
	X2.5	0,769	0,304	Valid
	X3.1	0,759	0,304	Valid
	X3.2	0,777	0,304	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.3	0,847	0,304	Valid
	X3.4	0,884	0,304	Valid
	X3.5	0,843	0,304	Valid
	X3.6	0,819	0,304	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai Pearson correlation (r hitung) pada seluruh item $>$ nilai r tabel (0,304). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja Guru (Y)	0,905	0,7	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,939	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,915	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,903	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai reliabilitas pada seluruh variabel $>$ 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83707208
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Negative	-.044
Test Statistic	.074
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 : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,213	4,693	Tidak terdapat Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,203	4,914	Tidak terdapat Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,252	3,971	Tidak terdapat Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai VIF pada seluruh variabel berada di bawah 10 dan nilai toleransi > 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.866	0.713		2.647	.012
1 Kompetensi	-.022	.050	-.151	-.434	.667
Motivasi Kerja	.037	.080	.166	.466	.644
Lingkungan Kerja	-.021	.063	-.106	-.329	.744

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa nilai signifikansi (sig.) pada masing-masing variabel > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, seluruh variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.911	0.770		1.609	.116
1 Kompetensi	.186	.083	.258	2.236	.031
Motivasi Kerja	.465	.133	.412	3.486	.001
Lingkungan Kerja	.325	.106	.326	3.069	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,911 + 0,186X_1 + 0,465X_2 + 0,325X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, peningkatan pada masing-masing variabel independen akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, variabel lingkungan kerja turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Dengan demikian, seluruh hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan nilai standardized beta pada Tabel 9, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dengan nilai beta sebesar 0,412. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja sebesar 0,326 dan kompetensi sebesar 0,258. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau.

Uji Stimultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1143.751	3	381.250	104.703	.000^b
Residual	138.368	38	3.641		
Total	1282.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh hasil F hitung (104,703) > F tabel (2,852) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis keempat (H₄) diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.884	1.90821

a. Predictors: (Constant), Lingkunga Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,884 atau 88,4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebesar 88,4% variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta sisanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi yang baik memungkinkan guru melaksanakan tugas pembelajaran secara profesional, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Moeheriono (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan lebih mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Diantoro et al. (2022), Riwukore dan Habaora (2021), serta Hastuti et al. (2023) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan profesional menjadi penting untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Temuan ini sesuai dengan teori Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk memberikan usaha terbaiknya dalam proses pembelajaran maupun dalam pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Riwukore dan Habaora (2021), Sulaeman dan Surahman (2022), serta Andriani et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan nilai *standardized beta* sebesar 0,412, motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan kompetensi (0,258) dan lingkungan kerja (0,326). Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau, motivasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong guru untuk tetap menunjukkan kinerja yang optimal. Kondisi ini dapat terjadi karena guru tidak hanya

bertugas mengajar, tetapi juga menjalankan berbagai tanggung jawab tambahan dalam mendukung program sekolah unggulan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi melalui penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dukungan pimpinan, dan pengakuan atas prestasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan guru bekerja dengan lebih fokus sehingga dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyudi et al. (2022), Hastuti et al. (2023), serta Wardhani et al. (2026) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui penyediaan fasilitas yang memadai, keamanan kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis antarwarga sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling mendukung.

Kompetensi memberikan kemampuan kepada guru untuk melaksanakan tugas secara profesional; motivasi kerja mendorong guru untuk memberikan usaha terbaiknya, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi sebesar 88,4% menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru di SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau perlu dilakukan secara terintegrasi melalui peningkatan kompetensi, penguatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu mendukung efektivitas pelaksanaan tugas guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 88,4%, sedangkan sisanya sebesar 11,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Berdasarkan nilai standardized beta, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru dengan nilai beta sebesar 0,412. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan lingkungan kerja sebesar 0,326 dan kompetensi sebesar 0,258. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh sekolah menengah atas yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, jumlah responden yang digunakan masih terbatas pada guru yang berada di lingkungan sekolah tersebut. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, pihak SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya peningkatan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, dukungan pimpinan, serta penciptaan iklim kerja yang positif.

Selain itu, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, pendidikan berkelanjutan, dan kegiatan pengembangan profesional juga perlu dilakukan secara konsisten. Sekolah juga perlu terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi seluruh guru dalam melaksanakan tugasnya.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori Moeheriono (2022), Hasibuan (2022), dan Sedarmayanti (2022) yang menjelaskan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru dalam konteks sekolah unggulan berasrama seperti SMAN Bernas Binsus Provinsi Riau. Temuan ini memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja guru dalam konteks pendidikan yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Andriani, F., Mania, S., & Musdalifah. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Journal of Management Education*, 3(2), 150–163.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hastuti, S., Hidayat, M., & Alwany, H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujungkatinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 1(3), 311–321.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2024). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Phytanza, D. T. P., & Burhaein, E. (2020). The effects of tenure, teacher certification, and work motivation on special needs teacher performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348–4356.
- Riwukore, J. R., et al. (2021). The influence of competence and work motivation to teacher performance in SMP Negeri at Kota Kupang. *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(1), 74–82.
- Robbins, S. P. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2022). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simanjuntak, P. J. (2016). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. FE UI.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sudrajat, A. (2023). *Kompetensi guru dan profesionalisme pendidikan*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2022). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
- Supardi. (2022). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, A., et al. (2022). Analysis of the effect of teacher competency and work environment on teacher performance with motivation as intervening variable at private vocational school in Bondowoso District. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(5), 3371–3380.
- Wilson, B. (2022). *Human resource performance management*. McGraw Hill.
- Wirawan. (2022). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Wardhani, M. D., Bukhori, H. M., & Dura, J. (2026). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Strada Cabang Bekasi. *Journal of Science and Social Research*, 9(1), 1038–1045.