

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP X KOTA CIMAHI**

**Adli Alnazhari<sup>1</sup>, Dian Lestari<sup>2</sup>**  
Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
adlialnazhari\_21p348@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP X Kota Cimahi, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 36 guru PNS sebagai responden, serta data sekunder berupa penilaian kinerja, keterlambatan, dan ketidakhadiran guru. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.0, disertai uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,506 menunjukkan bahwa 50,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan, bahwa peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru di SMP X Kota Cimahi.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Pendidikan

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of work motivation and job satisfaction on teacher performance at SMP X, Cimahi City, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with a descriptive and associative approach. Data were obtained from questionnaires distributed to 36 civil servant teachers as respondents, as well as secondary data in the form of teacher performance assessments, tardiness, and absence. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS version 25.0, accompanied by classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that work motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. Work motivation had a more dominant influence than job satisfaction. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.506 indicates that 50.6% of the variation in teacher performance can be explained by work motivation and job satisfaction, while the remainder is influenced by other factors outside the study. In conclusion, improving work motivation and job satisfaction is crucial for improving teacher performance at SMP X, Cimahi City.*

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance, Education

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama, dan gender. Guru adalah salah satu elemen integral dalam sistem pendidikan yang secara langsung terhubung dengan proses pendidikan (Shahnaz & Ekawarna, 2022). SMP X Kota Cimahi Sebagai salah satu lembaga pendidikan formal, institusi ini memiliki peran krusial dalam membentuk individu-individu unggul yang meraih kesuksesan tidak hanya di bidang akademis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif (life skill) untuk menghadapi

perubahan zaman. Lembaga ini berkomitmen untuk membentuk karakter peserta didik yang kompetitif, berprestasi, serta memiliki integritas spiritual melalui penanaman nilai-nilai keimanan, kedisiplinan dalam beribadah, sikap toleransi terhadap keberagaman, dan kepedulian terhadap kelestarian lingkungan serta kecintaan terhadap bangsa.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja diartikan sebagai pencapaian kerja seorang individu, yang dinilai dari aspek kuantitas dan kualitas, dalam menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja (performance) didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, yang dapat diukur dari seberapa baik atau seberapa buruknya pekerjaan tersebut diselesaikan. Kinerja mencakup tidak hanya hasil akhir, tetapi juga proses di mana hasil tersebut dicapai. Lebih lanjut, Rorimpandey (2020) mengemukakan bahwa tingkat kinerja, khususnya pada guru, bisa menjadi indikator keberhasilan suatu sekolah. Menjalankan tugas dan fungsi mereka secara efektif. Menurut hasil wawancara dengan Bagian Administrasi Kepegawaian diketahui bahwa di SMP X Kota Cimahi, masalah kinerja guru yang tergolong kurang optimal menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kualitas Pendidikan. Beberapa guru menunjukkan kurangnya komitmen terhadap tugas mereka, seperti kurang mempersiapkan materi, tidak hadir tanpa keterangan, dan tidak aktif berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Kondisi ini tidak hanya mengganggu kelancaran proses pembelajaran, tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi belajar siswa.

**Tabel 1.**  
**Data Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP X**

<b>Kinerja Guru</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Baik	10	28%
Baik	9	25%
Cukup	5	14%
Kurang	12	33%
Sangat Kurang	-	-
Total	36	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa penilaian kinerja guru SMP X Kota Cimahi selama tahun ajaran 2023/2024 masih terdapat 12 guru dengan kinerja pada kategori kurang baik. Standar kinerja guru di sekolah mencakup Empat aspek penting ini saling berkaitan: pengembangan strategi mengajar, penyampaian materi atau proses pengajaran, pengukuran capaian belajar, peningkatan mutu profesionalisme berkelanjutan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, seorang pendidik harus memiliki kecenderungan untuk menunjukkan motivasi kerja yang kuat. Motivasi yang kuat akan mendorong semangat dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab secara konsisten, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh Hayati, Arafat & Sari (2020), ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Hal yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja, Guru yang mempunyai motivasi kerja, tidak mudah menyerah, akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan akan menyelesaikan tugas secara maksimal agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dharma (2019), motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Motivasi ini menjadi penentu utama dalam arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja adalah upaya untuk membangkitkan semangat kerja seseorang. Hal ini bertujuan guna mendorong kesediaan mereka untuk berkolaborasi secara efektif dan terintegrasi, dengan mengerahkan seluruh kemampuan demi mencapai kepuasan

pribadi. Diketahui bahwa motivasi kerja di SMP X Kota Cimahi masih terdapat beberapa kendala/masalah yang sering terjadi, contohnya banyak terlambat.

**Tabel 2.**  
**Data Keterlambatan Kerja Guru SMP X**

No	Bulan	Data Kehadiran (Kali)
		Keterlambatan
1	Januari	6
2	Februari	8
3	Maret	8
4	April	5
5	Mei	7
6	Juni	10
7	Juli	9
8	Agustus	7
9	September	11
10	Oktober	6
11	November	8
Total		85

Berdasarkan data keterlambatan pada table 2, data menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan sebanyak 85 kali, data keterlambatan tersebut mengindikasikan adanya masalah terkait motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja dapat berimplikasi pada tingginya keterlambatan. Di samping motivasi kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor krusial yang menentukan optimalnya kinerja guru. Penelitian oleh Sari & Prawira (2021) mengonfirmasi temuan ini, studi mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor kuat terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kondisi kerja yang baik cenderung menghasilkan output yang lebih baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja seseorang dalam menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan dapat menjadi faktor penting dalam mendorong kualitas kerja yang lebih baik.

Menurut Basyir (2020), kepuasan kerja adalah tingkat di mana seorang karyawan merasa termotivasi dan senang dengan pekerjaan mereka. Menurut Ali & Anwar (2021), kepuasan kerja guru adalah respons, baik positif maupun negatif, terhadap pengakuan yang diterima guru dari kondisi dan situasi pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan bagian administrasi kepegawaian diketahui bahwa terdapat tingkat ketidakhadiran guru yang cukup tinggi di SMP X Kota Cimahi.

**Tabel 3.**  
**Data Ketidakhadiran Guru SMP X**

No	Bulan	Data Kehadiran (Kali)
		Keterlambatan
1	Januari	9
2	Februari	10
3	Maret	11
4	April	7
5	Mei	9
6	Juni	11
7	Juli	13
8	Agustus	9
9	September	10

10	Oktober	13
11	November	15
	Total	117

Berdasarkan table 3 tingginya ketidakhadiran perlu untuk menjadi perhatian. Berdasarkan Tabel 3, frekuensi kehadiran tanpa keterangan sebanyak 117 kali. Santoso & Cahyono (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa puas yang dirasakan oleh seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukannya. Definisi ini menekankan bahwa kepuasan tidak hanya berasal dari aspek non-moneter, tetapi juga dari imbalan atau kompensasi yang diterima, yang secara langsung berdampak pada kinerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja menjadi kunci utama bagi organisasi dalam mendorong kedisiplinan dan produktivitas di kalangan karyawan. Tingkat kepuasan kerja guru yang optimal akan membentuk lingkungan kerja yang berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan meningkatkan antusiasme mereka dalam melaksanakan tugas.

### METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif ini menggunakan dua kategori sumber data: data primer dan sekunder. Data primer berasal dari kuisisioner yang dibagikan kepada 36 guru PNS di SMP X. Data sekunder, yang meliputi data keterlambatan dan penilaian kinerja, dikumpulkan dari kepala sekolah SMP X yang telah diolah kembali. Metode dan teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berdampak signifikan terhadap kualitas analisis data. Penelitian kepustakaan serta penelitian lapangan merupakan 2 metode primer pengumpulan data. dalam penelitian lapangan, dua metode yang dipergunakan merupakan wawancara serta kuesioner. Validitas dan reliabilitas berita umum diuji buat memastikan kualitasnya. Validitas diuji memakai metode korelasi *Pearson Product Moment*, yang bertujuan buat memastikan bahwa setiap pertanyaan secara akurat mencerminkan gagasan yang diukur. Suatu instrumen ukur disebut valid jika nilai  $p < 0,05$  dan instrument ukur reliabilitas disebut valid jika nilai melebihi 0,60 atau 0,70.

Penelitian ini memproses data melalui empat tahapan kunci yang diuraikan oleh Enny dan Andi (2019), yaitu *editing*, *coding*, *tabulating*, dan *verification*. Dua metode utama digunakan untuk menganalisis data olahan: analisis deskriptif dan asosiatif. Analisis deskriptif menggunakan statistik seperti deviasi standar, median, rerata, dan modus untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya, analisis asosiatif dilakukan untuk menilai korelasi antar variabel yang ada. Untuk memastikan validitas model regresi yang dipergunakan, uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis asosiatif. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Untuk memilih kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, analisis ini memakai regresi linier berganda serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan uji T yang bertujuan untuk menilai pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen, serta uji F yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari semua variabel independen secara bersamaan.

**Tabel 4.**  
**Total Rata – rata Variabel Motivasi Kerja**

Sub Variabel	Total Rata - Rata	Kriteria
Prestasi	4,43	Sangat Tinggi
Pengakuan	4,35	Sangat Tinggi
Pekerjaan Itu Sendiri	4,33	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	4,5	Sangat Tinggi
Total Rata - Rata	$4,43+4,35+4,33+4,5 = 17,61/4 = 4,40$	
Motivasi Kerja		Sangat Tinggi

Hasil analisis data dari Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggung jawab adalah faktor penentu kepuasan kerja tertinggi dengan nilai rata-rata 4.5. Di sisi lain, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor terendah dengan rata-rata 4.33. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong Sangat Tinggi, dengan rata-rata keseluruhan 4.40.

**Tabel 5.**  
**Total Rata – Rata Variabel Kepuasan Kerja**

Sub Variabel	Rata - Rata	Kriteria
Turnover	2,39	Rendah
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	2,69	Sedang
Tingkat Pekerjaan	4,145	Tinggi
Ukuran Organisasi	4,25	Sangat Tinggi
Total Rata - Rata	$2,39+2,69+4,145+4,25 = 13,475/4 = 3,36$	
Kepuasan Kerja	Tinggi	

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa sub variabel tingkat ketidakhadiran kerja mempunyai homogen-rata terendah sebanyak 2.39, serta sub variabel turnover mempunyai rata-homogen tertinggi sebanyak 4.tiga. Secara keseluruhan, nilai rata-homogen total dari kepuasan kerja ialah 3,36, yg memenuhi kriteria kepuasan.

**Tabel 6.**  
**Total Rata – Rata Variabel Kinerja**

Sub Variabel	Rata - Rata	Kriteria
Kualitas Pekerjaan	3,9	Tinggi
Kuantitas Pekerjaan	4,1	Tinggi
Ketepatan Waktu	3,9	Tinggi
Kemampuan Kerjasama	3,95	Tinggi
Total Rata - Rata	$3,9+4,1+3,9+3,95 = 15,85/4 = 3,96$	
Kinerja	Tinggi	

Sebagaimana tercantum pada Tabel 6 menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan menjadi subvariabel dengan rata-rata tertinggi, yaitu 4,1. Sebaliknya, subvariabel kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu memiliki rata-rata terendah, yaitu 3,9. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja mencapai rata-rata 3,96, yang tergolong dalam kategori tinggi.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (β)
Constant	-8,264	–
Motivasi Kerja	0,730	0,541
Kepuasan Kerja	0,369	0,294

Berdasarkan persamaan regresi berganda  $Y = -8,264 + 0,730X_1 + 0,369X_2$ , berikut adalah interpretasinya:

- 1) Y adalah Kinerja,  $X_1$  adalah Motivasi Kerja, dan  $X_2$  adalah Kepuasan Kerja.
- 2) Nilai konstanta 8,264 menunjukkan bahwa kinerja akan berada pada level 8,264 ketika tidak ada motivasi dan kepuasan kerja atau tidak ada sama sekali. Dengan

kata lain, kinerja guru akan sangat rendah dan mencapai nilai negatif jika tidak ada motivasi dan kepuasan kerja.

- 3) Nilai koefisien bernilai 0,730 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja, apabila terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,730. Dengan kata lain, Bila motivasi kerja pengajar semakin tinggi, kinerja mereka pula akan semakin tinggi selama kepuasan kerja mereka tetap stabil.
- 4) Nilai koefisien bernilai 0,369 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, apabila terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,369. Dengan kata lain, bila kepuasan kerja pengajar semakin tinggi, kinerja mereka pula akan semakin tinggi selama variabel motivasi kerja tidak berubah.

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara spesifik mengukur proporsi atau persentase variasi total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik, sementara nilai yang mendekati 0 mengindikasikan sebaliknya.

**Tabel 8.**  
**Koefisiensi Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711	.506	.476	2.984

Hasil dari analisis data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,506. Dalam memengaruhi variasi yang terjadi pada kinerja guru, kontribusi gabungan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 50,6%. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi, dengan kemampuan menjelaskan lebih dari separuh dari faktor-faktor yang diteliti. Faktor-faktor tambahan sebesar 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Pengujian hipotesis berfokus untuk mengidentifikasi signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen bisa dianalisis melalui dua metode pengujian, yaitu secara parsial dan simultan. Peneliti akan melakukan pengujian hipotesis guna mengetahui dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian pertama akan berkonsentrasi pada dampak Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y). Keputusan yang berkaitan dengan hipotesis ini akan dirancang sesuai perbandingan nilai t tabel serta t hitung sinkron dengan standar yang sudah ditentukan:

- 1) Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak serta hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima saat nilai t hitung melebihi nilai t tabel. Hal ini mengevaluasi apakah variabel Motivasi Kerja memberikan dampak yg signifikan terhadap kinerja.
- 2) Sebaliknya, Bila nilai T hitung tidak melampaui T tabel, Hipotesis Nol ( $H_0$ ) diterima, yg berarti Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dalam menganalisis hubungan korelasi variabel Kepuasan Kerja ( $X^2$ ) dan Kinerja (Y), pengujian hipotesis didasarkan pada perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel.

- 1) Ketika nilai t hitung melebihi t tabel, Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Kondisi ini menunjukkan jika variabel Kepuasan Kerja ( $X^2$ ) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja (Y).

- 2) Ketika nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel, maka Kepuasan Kerja ( $X^2$ ) tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja (Y). Hipotesis Nol ( $H_0$ ) diterima dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

Pengujian secara parsial dalam studi ini dimediasi dengan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Selain itu, peneliti juga perlu menghitung df terlebih dahulu untuk menentukan  $t_{tabel}$ . Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung df adalah sebagai berikut:

$$Df = N - K$$

Keterangan:

N= Jumlah responden

K= jumlah variabel

Berdasarkan perhitungan, derajat kebebasan yang digunakan adalah 34 (diperoleh dari  $36-2$ ), sehingga nilai kritis  $t_{tabel}$  yang sesuai adalah 0.1690. Hasil perhitungan terlampir :

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	4,046	0,1690	0,001	0,05	Signifikan
X2	2,197	0,1690	0,001	0,05	Signifikan

Hasil analisis ini, motivasi kerja dan kepuasan kerja keduanya memiliki peran penting yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.. Temuan ini didasarkan pada data statistik di mana variabel Motivasi Kerja tercatat mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai thitung 4.046, sementara variabel Kepuasan Kerja juga menunjukkan nilai signifikansi 0.001 dan nilai thitung 2.197. Dengan nilai signifikansi kedua variabel yang berada di bawah 0.05 dan nilai thitung yang melampaui ttabel (0.1690), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Peneliti memakai Uji F untuk menganalisis korelasi simultan antara semua variabel. Pengambilan keputusannya berdasarkan pada perbandingan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel.

- 1) Uji ini akan membuktikan adanya pengaruh signifikan jika nilai Fhitung melampaui nilai Ftabel, yang mengarah pada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ .
- 2) Sebaliknya, jika nilai Fhitung lebih rendah dari Ftabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dalam penelitian ini, pengujian secara simultan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Namun, sebelumnya peneliti perlu menghitung nilai Ftabel. Rumus yang digunakan untuk menghitung derajat kebebasan (df) dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$f_{tabel} = K ; N - K - 1$$

Keterangan:

N= Jumlah responden

K= jumlah variabel

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Ftabel yang relevan untuk uji statistik ini, menggunakan derajat bebas 2 dan 33, ialah 2.26. untuk lebih jelasnya perhitungan lebih lanjut bisa ditinjau pada tabel di bawah :

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	16,900	2,26	0,001	0,05	Signifikan

Hasil F-hitung sebesar 16,900 didapatkan oleh uji statistik F. Nilai ini melampaui F-tabel (2,26), yang menunjukkan bahwa terdapat dampak signifikan. Nilai signifikansi yang ditemukan ialah 0,01, dan karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka penelitian ini disebut signifikan secara statistik. Oleh sebab itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berdasarkan bukti realitas, kepuasan kerja serta motivasi kerja berperan krusial pada meningkatkan kinerja pengajar.

## SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP X Kota Cimahi. Secara parsial, baik **motivasi kerja** (X1) maupun kepuasan kerja (X2) terbukti meningkatkan kinerja guru (Y). Pengaruh ini juga terlihat secara simultan, di mana kedua variabel tersebut secara bersamaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.506, dapat disimpulkan bahwa 50.6% variasi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 49.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini mendukung temuan penelitian sebelumnya dan menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mencapai kinerja guru yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Measuring employee satisfaction with job satisfaction surveys. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.1>
- Basyir, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 123–132. <https://doi.org/10.31289/jim.v8i2.3456>
- Dharma, S. (2019). *Manajemen kinerja: Falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Enny, M., & Andi, S. (2019). Metodologi penelitian bisnis dan manajemen. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(1), 45–58. <https://doi.org/10.21067/jrm.v6i1.4123>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, N., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 45–54. <https://doi.org/10.36706/jmp.v9i1.11234>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Rorimpandey, L. (2020). Kinerja guru sebagai indikator keberhasilan sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 89–97. <https://doi.org/10.26418/jpp.v7i2.37891>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Santoso, B., & Cahyono, D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 65–75. <https://doi.org/10.24914/jeb.v22i1.2123>
- Sari, R., & Prawira, I. (2021). Kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 101–110. <https://doi.org/10.31227/osf.io/abcd1>
- Shahnaz, S., & Ekawarna. (2022). Peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(3), 389–398. <https://doi.org/10.23887/jpi.v11i3.45678>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.