

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE (STUDY ON YASPIM VOCATIONAL TEACHERS)***

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA GURU SMK YASPIM)**

**Bonse Aris Mandala Putra<sup>1</sup>, Sulaeman Rochmana<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Putra<sup>1,2</sup>

bonse@nusaputra.ac.id<sup>1</sup>, sulaeman.rochmana\_mn20@nusaputra.ac.id<sup>2</sup>

***ABSTRACT***

*This research was conducted to determine whether there is an influence of work motivation and job satisfaction on performance among teachers at SMK Yaspim, considering the concerning issue related to the welfare of honorary teachers has been alarming from time to time until now. The research titled "WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON PERFORMANCE" was conducted at SMK Yaspim on July 2, 2023. Hopefully, this research provides knowledge about the development of theories in the field of work motivation and job satisfaction on teacher performance with a broader scope. Additionally, it is expected that this research can provide information and input for schools regarding work motivation and job satisfaction of teachers in optimizing teacher performance. This research is an associative causal study using a quantitative approach. The population of this research consists of 26 teachers at SMK Yaspim. Data collection was conducted using questionnaires, while data analysis was performed using multiple regression analysis.*

***Keywords:*** Work Motivation, Job Satisfaction, Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru Guru SMK Yaspim. mengingat isu terkait kesejahteraan guru honorer sangat memperhatikan dari masa ke masa hingga saat ini. Penelitian dengan judul MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ini dilaksanakan di SMK Yaspim pada tanggal 02 Juli 2023. Semoga penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan objek yang lebih luas. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi sekolah mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah 26 guru Guru SMK Yaspim. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**PENDAHULUAN**

Efektivitas departemen sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangat penting dalam menentukan tingkat keberhasilannya. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) umumnya diakui sebagai aset berharga karena peran pentingnya dalam memfasilitasi operasi operasional dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi atau komersial. Oleh karena itu, penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki arti penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dan realisasi visi dan misinya

secara menyeluruh.

Selain pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi, beberapa organisasi memprioritaskan kesejahteraan para profesional HR, mungkin dengan mendahulukan kepentingan kolektif bisnis. Persoalan nasib guru besar honorer merupakan topik yang banyak dikaji dalam kerangka pertimbangan kesejahteraan sumber daya manusia. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, jumlah guru honorer sekolah negeri di Indonesia pada tahun 2020 secara keseluruhan mencapai 742.459 orang. Data yang dilaporkan

dalam Data Pokok Pendidikan (Dapodik) berpotensi meremehkan jumlah sebenarnya individu yang hadir di lapangan. Berdasarkan Statistik Pendidikan, kategori Status Ketenagakerjaan tercatat sebanyak 989.629 orang. Data yang disajikan memberikan bukti yang cukup bahwa sebagian besar masyarakat Indonesia bergantung pada dosen honorer sebagai sumber utama nafkah mereka. Dampak dari hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap efektivitas kerja guru, karena mengakibatkan semakin tingginya tuntutan waktu mereka dalam mengejar prospek kerja di luar lembaga pendidikan, sehingga mengalihkan fokus mereka dari tanggung jawab utama mengajar. Penting bagi para pendidik untuk menunjukkan semangat yang tinggi terhadap karir mereka, karena dedikasi mereka dapat meningkatkan tingkat kemahiran mereka secara signifikan. Selain itu, pemeriksaan kesejahteraan guru dapat menjadi katalis bagi kemajuan dan peningkatan kemajuan profesional. Selain itu, hal ini dapat meringankan beban kognitif pendidik, memungkinkan mereka berkonsentrasi dan menemukan inspirasi untuk menciptakan materi pedagogi berkualitas tinggi, bebas dari gangguan pribadi. Menurut Gerungan (1998: 23), motivasi dapat diartikan sebagai suatu rangsangan atau kekuatan pemberi energi yang mempengaruhi dan mendorong individu untuk mengerahkan usaha. Oleh karena itu, motivasi seorang individu dapat dianggap sebagai faktor bawaan yang mendorong perilakunya menuju pencapaian tujuan tertentu.

Akronim "SMK" mengacu pada Sekolah Menengah Kejuruan, dimana YASPIM Gegerbitung, sebuah lembaga pendidikan yang terletak di Kabupaten Sukabumi, diselenggarakan oleh kolektif 26 orang pendidik. Tujuan utama lembaga ini adalah mencapai predikat prestisius sebagai sekolah menengah kejuruan, dengan mengedepankan penanaman profesionalisme, kewirausahaan, dan jiwa Islami.

Berdasarkan data empiris yang

diperoleh pada tanggal 23 Juni 2023 melalui wawancara langsung yang dilakukan dengan Kepala Bagian Manajemen Mutu terlihat terjadi penurunan jumlah tenaga pendidik dari tahun 2017 hingga saat ini. Awalnya tenaga pendidik berjumlah 34 orang, namun saat ini jumlah tenaga pendidik yang terlibat aktif di lingkungan pendidikan berjumlah 26 orang. Sejumlah besar pendidik mencari pekerjaan tambahan selain tugas mengajar mereka karena pengakuan dari Kepala Manajemen Mutu bahwa kompensasi yang diterima oleh instruktur tidak mencukupi. Selain itu, tidak lazim bagi instruktur untuk menerima honorarium berkala, yang dapat dicairkan setiap tiga bulan atau melalui pengaturan pembayaran yang tertunda. Pengalaman penulis sebelumnya menjadi dasar argumen utama mereka, seperti yang ditunjukkan oleh judul berikut.

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA GURU SMK YASPIM).**

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006:34). Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena menggunakan seluruh responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 guru SMK Yaspim yang semuanya dijadikan subyek atau sampel dalam penelitian.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal hal yang diketahuinya. Menurut Ferdinand (2006:42) kuesioner menghasilkan data

primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja.

Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. STS : Sangat tidak setuju skor 1
2. TS : Tidak setuju skor 2
3. RG : Ragu-Ragu skor 3
4. S : Setuju skor 4
5. SS : Sangat setuju skor 5

### 3. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:147) Analisis data adalah proses yang dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya terkumpul. Dalam analisis data, langkah-langkah yang dilakukan meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang sedang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode analisis ini melibatkan penggunaan pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Proses analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dan kemudian dilakukan uji coba melalui pengujian instrumen data menggunakan metode validitas dan reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat distribusi variabel dependen dan variabel independen apakah berdistribusi normal atau tidak. Dimana uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik *onesample Kolmogorov-Smirnov*, dengan melihat nilai signifikan  $> 0,05$  maka akan berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah:

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

		Unstandardize d Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07560055
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.078
	Negative	-.170
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa *Esymp.sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,051. Dari hasil diatas nilai signifikan  $0,051 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan uji normalitas berdistribusi normal.

#### b. Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji situasi apakah dalam metode regresi terdapat kolerasi antara variabel bebas atau independen.

Menurut Imam Ghozali (2011: 107-108) Tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai **Tolerance**  $> 0,100$  dan nilai **VIF**  $< 10,00$ .

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Motivasi_X.1	.247	4.054	Non Multikolinearitas
Kepuasan_X.2	.247	4.054	Non Multikolinearitas

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas dapat dilihat nilai tolerance dari semua independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00. Sehingga dari uji multikolonieritas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

### c. Heteroskedastisitas

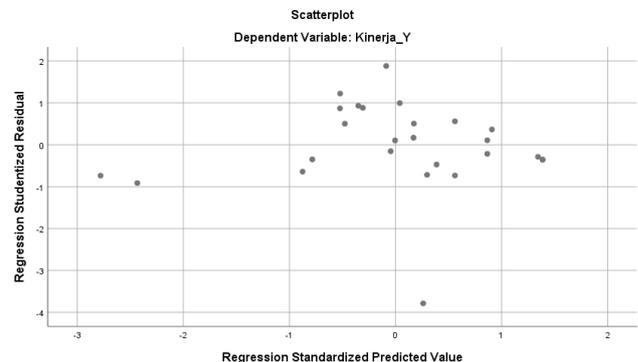
Uji Heteroskedastisitas didalam penelitian ini digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan suatu varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah adanya heteroskedastisitas maka dapat di uji menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	.110	
Motivasi_X1	.974	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan_X.2	.760	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas, dimana nilai signifikan dari variabel independen yaitu Motivasi (X1) 0,974 > 0,05 dan Kepuasan (X2) 0,760 > 0,05. Dengan nilai signifikan dari semua variabel independen dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Imam Ghazali (2011: 139) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika **tidak ada pola yang jelas** (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik **menyebar di atas dan dibawah angka 0** pada sumbu Y.

**Gambar 1.** Tampilan Grafik Scatterplot

## 2. Hasil Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Berganda

Menurut (Ghozali, 2018) Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara khusus, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel independen yang belum sepenuhnya dipahami dan bagaimana perubahan dalam variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.** Hasil Uji Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.130	2.962		.719	.479
Motivasi	-.147	.245	-.136	-.601	.554
Kepuasan	.547	.137	.902	3.980	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta atau nilai a sebesar 2.130 dan untuk motivasi kerja (Nilai B) sebesar -0.147 sementara kepuasan kerja (Nilai B) sebesar 0.547. Sehingga dapat dipersamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e \Rightarrow Y = 2.130 + (-0.147X_1 + 0.547X_2 + e$$

Keterangan :

- Nilai konstanta Kinerja (Y) sebesar 2.130 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan Nol yaitu motivasi dan kepuasan kerja maka kinerja adalah sebesar 2.130.
- Berdasarkan Motivasi Kerja (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai sebesar 0.597 (59.7%) berarti bahwa

setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1%, maka kinerja meningkat sebesar 0.147 (14,7%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X1 (Motivasi Kerja) sebesar 1% maka Kinerja menurun sebesar 0.147 (14,7%).

- Berdasarkan Kepuasan Kerja (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki koefisien regresi positif dengan nilai sebesar 0.547 (54.7%) berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1%, maka kinerja meningkat sebesar 0.547 (54,7%) atau sebaliknya jika terjadi penurunan variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 1% maka Kinerja menurun sebesar 0.547 (54,7%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja.

#### b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel dibawah.

**Tabel 5.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary		
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	3.516

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel diatas. Menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh *adjusted R-Square* sebesar 0,793 yang berarti 79,3% variabel Kinerja (Y) di SMK Yaspim dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh Variabel lain diluar persamaan tersebut.

**c. Uji T (Parsial)**

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Mode/Enter). Uji sistematis t digunakan untuk mempengaruhi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai signifikan t hitung lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun konsep dasar dalam pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berikut ini adalah rumus untuk mencari Ttabel:

$$T_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 26-2-1) = t(0,025; 23) = 2.069$$

**Tabel 6.** Hasil Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Error Std.	Beta	t	
1 (Constant)	2.130	2.962		.719	.479
Motivasi	-.147	.245	-.136	-.601	.554
Kepuasan	.547	.137	.902	3.980	.001

**a. Dependent Variable: Kinerja**

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,554 > 0,05 dan nilai T hitung 0,601 < T tabel 2,069, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dengan kata lain, motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya pada pengujian hipotesis kedua (H2) bahwa diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,980 > t tabel 2,262, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Dengan kata lain, kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja.

**d. Uji F (Simultan)**

Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Adapun konsep dasar dalam pengambilan keputusan ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Berikut ini adalah rumus untuk mencari Ftabel :

$$F_{tabel} = (k; n-k) = (2; 26-2) = (2; 24) = 3,40$$

**Tabel 7.** Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	481.171	2	240.586	19.459	.000 <sup>b</sup>
	Residual	284.367	2	12.364		
	Total	765.538	2			
			5			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $19,459 > F$  tabel 4,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Dengan kata lain, pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yaspim.

### Pembahasan

Pada hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dapat hasil bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Yaspim Gegerbitung yang menunjukkan nilai koefisien regresi adalah -0.147 dan bertanda negatif. Hal ini berarti variabel Y tidak akan mengalami peningkatan sebesar -0.147 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan tidak adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Guru (Y). Hal tersebut dikarenakan X1 memiliki tingkat signifikan sebesar 0.554 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai t yang bernilai -0.601 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat negatif terhadap

variabel dependen.

Selanjutnya hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dapat hasil bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Yaspim Gegerbitung yang menunjukkan nilai koefisien regresi adalah 0.547 dan bertanda positif. Hal ini berarti variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.547 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Guru (Y). Hal tersebut dikarenakan X2 memiliki tingkat signifikan sebesar 0.001 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t yang bernilai 3.980 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pembahasan maka ditemukan bahwa Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai sig. adalah 0.554 Karena nilai sig.  $0,554 > 0,05$  dan nilai T hitung  $0,601 < T$  tabel 2,069, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dengan kata lain, motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.

Selanjutnya hasil pembahasan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai sig. adalah 0.001 Karena nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai T hitung  $3,980 > t$  tabel 2,262, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Dengan kata lain, kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Yaspim.

Tingkat keeratan hubungan dari kedua variabel X terhadap Y mempunyai hubungan yang positif dan negatif. Hubungan tersebut mengindikasikan bahwa variabel X mempunyai hubungan yang baik dengan Y. Dari hasil koefisien determinasi atau R square (r) yang

menunjukkan bahwa 79,3% Kinerja Guru (Y) yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh Variabel lain diluar persamaan tersebut. Fenomena tersebut dipertegas pula dengan pengaruh yang kuat antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Yaspim Gegerbitung.

### **Pengalaman Riset**

Penulisan laporan didapatkan dari hasil wawancara dan kuisisioner yang telah dilakukan sehingga data yang telah didapatkan disusun pada sebuah laporan akhir ini. Penulisan jurnal dilakukan untuk menghasilkan ide baru dari hasil sebuah penelitian, sebagai sarana komunikasi antar para ilmuwan (mahasiswa/dosen).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yaspim. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar -0.147 dan nilai signifikansi sebesar 0,554. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (R<sup>2</sup>) sebesar 0.629. Jadi apabila guru mengalami motivasi kerja yang rendah, maka tidak akan berdampak terhadap kinerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yaspim. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi dengan nilai Beta ( $\beta$ ) sebesar 0.547 nilai signifikansi 0.001 dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (R<sup>2</sup>) sebesar 0.629 Jadi apabila kepuasan kerja yang dialami oleh guru meningkat, maka kinerja guru yang dihasilkan akan maksimal. Kepuasan kerja tersebut dapat berdampak terhadap pencapaian

target ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengoptimalkan kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai seorang guru.

3. Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yaspim. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi Uji Simultan (Uji F) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $19,459 > F$  tabel 4,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Dengan kata lain, pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yaspim. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja (R<sup>2</sup>) sebesar 0.793 yang artinya jika aspek-aspek motivasi kerja dapat terpenuhi maka akan memberikan efek positif terhadap kinerja. Selain itu diimbangi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja guru akan yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- (BRASIL, 2011; Kepuasan et al., 2021; Kinerja, 2016; Mathematics, 2016; Nofindri et al., 2021; Rahayu, 2014; Sofyan, 2018; Sugiyono, 2013)BRASIL, 2011. (2011). No Title p. Phys. Rev. E. <http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/LUZARDO-BUIATRIA-2017.pdf>
- Kepuasan, P., Dan, K., Kerja, M., Kinerja, T., Madrasah, G., & Sitoli, N. S. G. (2021). TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH.
- Mathematics, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 1–23.
- Nofindri, M. L., Sutarjo, A., & Hdya, R. (2021). Issn-p: 2355-0376 issn-e: 2656-8322. Matua, 3(1), 59–72.
- Rahayu, L. (2014). Pengaruh Motivasi Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(3), 544–550.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4509/4163>

Sofyan, H. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smpit Putra Cendekia). *Jurnal FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA*.  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40357>

Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

(Hidayatullah, 2022) (Raharjo, 2023)  
(Penelitian, 2023)

Hidayatullah, M. A. (2022, November 25). *Guru Honorer dalam Derita, Peningkatan Kesejahteraan yang Dipandang Sebelah Mata*. Diambil kembali dari <https://www.kompasiana.com/https://www.kompasiana.com/arief-hidayatullah571/6380b025ff9c8a7d4a23ea23/guru-honorer-dalam-derita-peningkatan-kesejahteraan-yang-dipandang-sebelah-mata>

Penelitian, T. (2023, 08 07). *Cara Mengatasi Gejala Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS*. Diambil kembali dari Youtube:  
<https://www.youtube.com/watch?v=V5FLS2BuJ5E>

Raharjo, S. (2023, 03). *Download File Praktik Latihan SPSS Tutorial YOUTUBE*. Diambil kembali dari [spssindonesia: https://www.spssindonesia.com/2018/03/download-file-praktik-latihan-spss-youtube.html](https://www.spssindonesia.com/2018/03/download-file-praktik-latihan-spss-youtube.html)