

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 JORLANG HATARAN

^{1*}Arnauli Tamba, ²Ramainim Saragih, ³Bongguk Haloho

¹Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Simalungun

^{2,3}Dosen Universitas Simalungun

*Email: tamba.arna@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of teachers at SMK Negeri 1 Jorlang Hataran. The population and sample of this study were 47 teachers at SMK Negeri 1 Jorlang Hataran. This study is a quantitative study, with descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis. The results of the study indicate that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. This finding indicates that increasing high motivation can encourage increased teacher performance. Therefore, school management is advised to continue to pay attention to and develop aspects of work motivation in order to support better quality education
Keywords: Teacher Performance, Work Motivation

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Jorlang Hataran. Populasi dan sampel dari penelitian ini sebanyak 47 orang guru SMK Negeri 1 Jorlang Hataran. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, manajemen sekolah disarankan untuk terus memperhatikan dan mengembangkan aspek motivasi kerja tersebut guna menunjang kualitas pendidikan yang lebih baik

Kata Kunci: Kinerja Guru, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat krusial dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM), yang merupakan faktor utama dalam proses pembangunan. Sebagai bentuk investasi jangka panjang, pendidikan menjadi pondasi awal untuk kemajuan dan perkembangan suatu bangsa. Pemahaman mengenai pendidikan terus mengalami pertumbuhan yang pesat, baik dari segi struktur, isi, maupun metode pelaksanaannya. Secara keseluruhan, tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kecerdasan suatu bangsa dan mengarahkan negara menuju kemajuan yang lebih baik.

Menurut Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, dinyatakan bahwa masyarakat memiliki hak untuk memanfaatkan secara maksimal potensi sumber daya yang ada, termasuk dalam aspek penyediaan serta pengelolaan pendidikan, baik formal maupun non-formal. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sebagai institusi pendidikan formal, memiliki peran krusial dalam mempersiapkan SDM untuk berbagai sektor industri dan perlu terus melakukan perkembangan serta penyesuaian untuk memenuhi berbagai tuntutan tersebut.

Keberhasilan SMK mencapai tujuan pendidikan sangat terkait dengan kinerja semua pihak yang terlibat. Setiap SMK berusaha untuk meningkatkan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu komponen kunci dalam sistem pendidikan adalah guru, yang memiliki peran penting dalam menjaga kelangsungan proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang dapat membentuk karakter serta mengembangkan potensi siswa. Oleh karena itu, kinerja optimal guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Guru diharapkan dapat berinovasi dalam metode pengajaran dengan memanfaatkan berbagai model, strategi, media, dan sumber belajar untuk meningkatkan hasil belajar siswa. Kinerja guru dapat diukur dari keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan dan mendidik siswa dengan cara yang terbaik.



Kinerja seorang guru merupakan buah dari pelaksanaan tanggung jawab yang didasarkan pada kemahiran, pengalaman, dan komitmen. Pratiwi et al (2021) menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 mengenai Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang menetapkan empat kompetensi utama yang harus dimiliki oleh para guru, yaitu kompetensi pedagogik, sikap kepribadian, keterampilan sosial, dan profesionalisme.

Untuk memperbaiki kinerja guru, diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Menurut (Syafriadi, 2016), motivasi merupakan hasil dari serangkaian proses internal atau eksternal yang mempengaruhi individu dalam mendorong munculnya sikap antusias dalam menjalankan suatu aktivitas. Peningkatan motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis, rasa aman, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri.

Berdasarkan pengamatan, permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran beberapa guru menunjukkan belum memiliki kinerja yang baik yang ditandai dengan: 1) ketidakmampuan guru dalam memahami teori pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, 2) kurangnya kreativitas dalam metode pembelajaran, masih monoton, 3) belum memanfaatkan alat dan media pembelajaran yang mendukung proses belajar, 4) belum mempersiapkan rencana pembelajaran dengan baik, dan 5) belum melakukan evaluasi pembelajaran secara menyeluruh. Permasalahan tersebut terkait dengan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan berlanjut, akan berdampak pada mutu sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KAJIAN TEORI

Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki karakteristik yang spesifik, yang dapat diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini, kinerja guru terlihat dari perilaku mereka selama proses pembelajaran. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 6 (a) dijelaskan bahwa untuk menjalankan tugas utama guru diwajibkan untuk merencanakan, melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, serta menilai dan mengevaluasi hasilnya. Kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Pratiwi et al., 2021). Selanjutnya Anwar (2020), menambahkan bahwa kinerja guru yang profesional diharapkan dapat berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan nasional dan kemajuan dunia pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai definisi yang ada, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola proses belajar mengajar. Ini mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi atas pelaksanaan tersebut. Pendapat ini sejalan dengan Sumarsono (2014), yang menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan sejauh mana tugas-tugas yang telah ditentukan dapat dilaksanakan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta dalam melakukan perbaikan dan pengayaan pembelajaran.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Syafriadi (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah hasil dari berbagai proses yang bersifat internal maupun eksternal yang memicu sikap antusias individu dalam menjalankan suatu aktivitas. Motivasi mencerminkan kondisi seseorang dalam dirinya yang mendorong keinginan atau hasrat untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2018), menambahkan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak yang menciptakan semangat dalam diri seseorang, sehingga mereka bersedia untuk bekerja sama dan berusaha secara efektif untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2018), mengatakan motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Menurut Sidanti (2015), bahwa motivasi merupakan



pendorong yang muncul di dalam diri seseorang yang memengaruhi serta membimbing tindakan mereka. Motivasi dalam bekerja mencerminkan sikap seseorang terhadap tugasnya yang berujung pada rasa puas dalam pekerjaan.

Jenis dan Bentuk Motivasi

Marnis (2016), mengemukakan bahwa motivasi yang diberikan kepada seseorang dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai yang kita inginkan dengan menawarkan kesempatan untuk meraih penghargaan sebagai imbalanya.
2. Motivasi negatif adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyelesaikan tugas dengan cara menggunakan kekuatan atau tekanan. Dalam hal ini, seorang pemimpin memanfaatkan jabatan dan kekuasaannya untuk menakut-nakuti bawahan, sehingga mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik karena takut akan konsekuensinya.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Julianti et.al (2019), menyatakan bahwa seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai. Ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik sering disebut motivasi internal karena berasal dari dalam diri sendiri. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena tertarik dan senang pada pekerjaannya, pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Adapun yang mempengaruhi faktor intrinsik terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur kantor.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Yang termasuk faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan ia sendiri, kemungkinan untuk berkembang, peraturan, kebijakan kantor, interaksi antara pegawai, dan lain sebagainya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari pegawai yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator merupakan faktor yang menggerakkan motivasi. Motivasi Ekstrinsik merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu untuk melakukan tindakan-tindakan. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan - kebutuhan pribadi.
- 2) Tujuan dan persepsi individu atau kelompok yang bersangkutan.
- 3) Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan.

Syafriadi (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai, yaitu (1). Kebutuhan fisik (2). Kebutuhan rasa aman (3). Kebutuhan sosial (4). Kebutuhan akan harga diri.

Fungsi – Fungsi Motivasi

Syafriadi (2016), menyatakan bahwa ada tiga fungsi motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengajak individu untuk beraksi, berfungsi sebagai penggerak atau sumber tenaga yang dilepaskan.
2. Menetapkan tujuan dari tindakan, yaitu arah yang ingin dituju.
3. Memilih tindakan, yaitu menentukan aktivitas yang perlu dilaksanakan yang sesuai untuk mencapai tujuan dengan mengesampingkan tujuan-tujuan yang tidak berguna bagi tujuan itu.

Indikator Motivasi

Syafriadi (2016), menyatakan bahwa indikator motivasi dalam orang bekerja antara lain: (a). Kebutuhan fisiologis, (b). Kebutuhan akan rasa aman, (c). Kebutuhan sosial, (d). Kebutuhan penghargaan, dan (e). Kebutuhan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang menggunakan pendekatan



kuantitatif deduktif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017).

Populasi merujuk pada objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian, memiliki ciri dan sifat tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan analisis dan menyimpulkan hasilnya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 47 (empat puluh tujuh) orang di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran.

Sehubungan populasi dalam penelitian ini sedikit, maka seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017), sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 (empat puluh tujuh) orang guru SMK Negeri 1 Jorlang Hataran.

Variabel dalam penelitian mencakup segala sesuatu yang ditentukan untuk dianalisis, sehingga dapat diperoleh pemahaman mengenai hal tersebut, kemudian diambil kesimpulan, menurut Sugiyono (2017). Operasional variabel penelitian untuk memberikan gambaran dan memudahkan dalam penetapan pengukuran terhadap variabel yang diamati. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas/independen (X) dan variabel terikat/dependen (Y). Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan pada variabel terikat (Y). Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Selanjutnya, dalam penelitian ini variabel bebas yaitu; motivasi kerja (X), serta variabel terikat yaitu: kinerja guru (Y)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK N 1 Jorlang Hataran.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri 1 Jorlang Hataran mempunyai Visi "Mewujudkan Peserta Didik yang memiliki Profil Pelajar Pancasila dalam menguasai IPTEK dan Terampil pada Persaingan di Era Globalisasi". Untuk mencapai Visi tersebut, yang menjadi Misi SMK Negeri 1 Jorlang Hataran, adalah:

- Penghayatan dan Pengamalan terhadap ajaran agama yang dianut peserta didik
- Menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mewujudkan profil pelajar pancasila
- Mengembangkan bidang IPTEK berdasarkan minat, bakat dan potensi Peserta Didik
- Meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan Peserta didik dalam kompetensi jurusan masing - masing
- Membina kemandirian Peserta Didik melalui Kewirausahaan dan Pengembangan Diri yang terencana dan berkesinambungan
- Mempersiapkan Lulusan yang mampu menghadapi dunia Kerja

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji coba kuesioner untuk mengetahui validitas instrumen menggunakan 30 responden guru. Hasil pengujian dengan r_{tabel} sebesar 0.361 untuk variabel kinerja guru (Y), motivasi kerja (X), pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.689	0.361	Valid
2	0.589	0.361	Valid
3	0.463	0.361	Valid
4	0.613	0.361	Valid
5	0.712	0.361	Valid
6	0.752	0.361	Valid
7	0.375	0.361	Valid
8	0.495	0.361	Valid



9	0.589	0.361	Valid
10	0.382	0.361	Valid
11	0.840	0.361	Valid
12	0.466	0.361	Valid
13	0.567	0.361	Valid
14	0.503	0.361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X)

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.630	0.361	Valid
2	0.838	0.361	Valid
3	0.761	0.361	Valid
4	0.834	0.361	Valid
5	0.647	0.361	Valid
6	0.648	0.361	Valid
7	0.785	0.361	Valid
8	0.419	0.361	Valid
9	0.401	0.361	Valid
10	0.544	0.361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap masing-masing variabel, pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	0.836	Reliabel
Motivasi Kerja (X_1)	0.829	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas nilai Alpha Cronbach dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel handal atau reliabel.

Analisis deskriptif menggambarkan bahwa semua variabel data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga dapat dilanjutkan untuk analisa data penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari kinerja guru sebagai variabel dependen (Y), Motivasi kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) sebagai variabel independen.

Analisis Deskriptif Variabel

Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Pernyataan Responden atas Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Item Pernyataan	Rata- Rata	Kategori
1	Guru mengenal karakteristik peserta didik	3,00	Sedang
2	Guru menguasai teori belajar	4,40	Tinggi
3	Guru mengembangkan kurikulum	4,17	Tinggi
4	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran yang mendidik	3,85	Tinggi
5	Guru mengembangkan potensi peserta didik	3,74	Tinggi
6	Guru berkomunikasi dengan peserta didik	3,87	Tinggi
7	Guru mengevaluasi	3,77	Tinggi
8	Guru bertindak sesuai dengan norma sosial	3,66	Tinggi
9	Guru menunjukkan pribadi yang berketeladanan.	3,68	Tinggi
10	Guru memiliki tanggung jawab yang tinggi	3,72	Tinggi
11	Guru bersikap inklusif	3,85	Tinggi
12	Guru berkomunikasi yang baik dengan sesama guru	3,96	Tinggi



13	Guru menguasai materi yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	3,87	Tinggi
14	Guru mengembangkan profesi melalui tindakan reflektif.	3,77	Tinggi
Total		53,32	
Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden		3,82	Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Nilai rata – rata pernyataan responden atas variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran sesuai Tabel 4 di atas sebesar 3,82 atau pada kategori tinggi. Pernyataan yang dipersepsikan oleh responden paling rendah adalah tentang guru mengenal karakteristik peserta didik sebesar 3,00 atau pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan guru dalam proses pembelajaran belum sepenuhnya mengenal karakteristik peserta didik.

Motivasi Kerja (X)

Hasil pernyataan responden untuk setiap butir instrumen variabel motivasi kerja (X), sebagaimana pada Tabel berikut:

Tabel 5. Pernyataan Responden atas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No.	Item Pernyataan	Rata-Rata	Kategori
1	Penghasilan yang diberikan membantu guru dalam mencukupi kebutuhan keluarga	3,81	Tinggi
2	Penghasilan yang diterima guru dapat disisihkan untuk tabungan	4,13	Tinggi
3	Guru mengajar di sekolah ini di lindungi dengan tunjangan kesehatan	4,06	Tinggi
4	Guru mengajar di sekolah ini di lindungi dengan tunjangan pensiun	3,85	Tinggi
5	Guru dapat berkomunikasi dengan seluruh orang disekolah ini	3,89	Tinggi
6	Guru ikut berpartisipasi dalam perkumpulan yang diadakan oleh sekolah	3,79	Tinggi
7	Sekolah menghargai capaian prestasi guru	3,89	Tinggi
8	Sekolah memberikan tanda jasa pengabdian guru	3,85	Tinggi
9	Guru di berikan keleluasaan untuk berkreaitifitas dalam melaksanakan pekerjaan	3,87	Tinggi
10	Guru diberikan keleluasaan untuk dapat mengembangkan diri	4,02	Tinggi
Total		39,17	
Nilai Rata - Rata Tanggapan Responden		3,92	Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Nilai rata – rata pernyataan responden atas variabel motivasi kerja di SMK N 1 Jorlang Hataran sesuai Tabel 5 di atas sebesar 3,92 atau pada kategori tinggi. Pernyataan yang dipersepsikan oleh responden paling rendah adalah tentang Guru ikut berpartisipasi dalam perkumpulan yang diadakan oleh sekolah dengan nilai sebesar 3,79 atau pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan guru belum sepenuhnya ikut berpartisipasi dalam perkumpulan yang diadakan oleh sekolah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distrbusi data normal atau mendekati normal. Analisis data menggunakan bantuan *software statistic* SPSS.

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

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.11016700
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.078
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		



Sumber: Olahan Data Primer, 2025.

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai *p-value* statistik kinerja guru uji *Kolmogorov-smirnov* adalah 0,171 ($>0,05$). Hal tersebut berarti bahwa data kinerja guru mengikuti fungsi distribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru. Dari data kuesioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru,

a = Konstanta,

b₁ = Koefisien regresi,

X = Variabel motivasi kerja

Berikut ini dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru akuntansi melalui pengujian Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.797	6.276		4.748	.000		
	Motivasi Kerja	.601	.158	.493	3.801	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Dari Tabel 7 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 29,797, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka nilai kinerja guru (Y) akan sebesar 29,797.
- 2) Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,601, yang berarti setiap kenaikan motivasi (X) satu satuan, maka variabel kinerja guru akan naik sebesar 0,601 dengan asumsi bahwa variabel lain adalah tetap.

Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,748 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 . Yang berarti secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji F

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	746.707	1	746.707	14.449	.000 ^b
	Residual	2325.506	45	51.678		
	Total	3072.213	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Olahan Data Primer, 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil signifikansi F_{hitung} sebesar 14,449 $> F_{table}$ 2,82 dan signifikansi F sebesar 0,000 $< 0,05$, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran



Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 4,748 > t_{tabel}$ sebesar 1,681, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sesuai atau sejalan dengan hasil penelitian dari (Ardiana, 2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Guru sangat berperan penting dalam proses pembelajaran dan peningkatan pengetahuan siswa. Untuk pencapaian proses pembelajaran yang maksimal di butuhkan motivasi kerja tinggi. Syafridi (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah produk dari berbagai proses yang bersifat internal maupun eksternal bagi seseorang, yang mendorong munculnya semangat dalam melakukan suatu aktivitas. Tingginya motivasi dapat dilihat dari terpenuhinya berbagai kebutuhan seperti kebutuhan dasar fisik, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kebutuhan guru yang terpenuhi dalam fisiologis atau kebutuhan dasar sandang dan pangan, kebutuhan akan rasa aman dalam bentuk jaminan hari tua, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan atas prestasi kerja penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dalam keleluasaan untuk dapat mengembangkan diri dapat memberikan peningkatan kinerja guru dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Hasil penelitian (Haki, 2021) menyatakan hubungan kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja guru di MA Al- Khairiyah Pontang Kab Serang sangat kuat dan searah (positif). Artinya ada pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja guru, yang secara langsung meningkatkan kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran”, serta sesuai dengan perumusan masalah yang ada, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Jorlang Hataran.

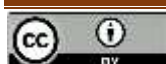
Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diberikan saran-saran, sebagai berikut:

- Kinerja guru perlu di tingkatkan dalam mengenal karakteristik peserta didik. Pengenalan karakteristik peserta didik diperlukan untuk mengetahui aspek - aspek kualitas perseorangan siswa yang terdiri dari; minat, sikap, motivasi belajar, gaya belajar, kemampuan berfikir, dan kemampuan awal yang dimiliki.
- Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, sebaiknya para guru ikut berpartisipasi dalam berbagai bentuk kegiatan kebersamaan atau forum diskusi profesional yang diadakan oleh sekolah. Keikutsertaan dalam perkumpulan semacam ini, baik berupa rapat koordinasi, kelompok kerja guru (KKG), komunitas belajar, maupun kegiatan sosial internal sekolah, akan dapat meningkatkan kemampuan bersosialisasi guru serta mempererat hubungan antar rekan sejawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. S. 2020. Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru. Surabaya: Radar Press.
- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017 – 14
- Dewi, M. S., Hutahut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 5(2), 129-145
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haki U.2021. Pengaruh Kompensasi dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru di MA AL Khairiyah Pontang Kabupaten Serang. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 1 Nomor 1 Januari 2021
- Hasibuan, 2018. Manajemen SDM, Jakarta: Bumi Aksara.



- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Julianti, E., Mustaqim, M., Martdianty, F., & Chalid, D. A. 2019. Analisis pengaruh motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja kreatif karyawan perusahaan televisi berita dengan moderasi dari creative selfefficacy dan importance of rewards. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Mangkunegara, A. 2018. *Manajemen SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marnis, T. 2016. *Manajemen SDM dan Guru*, Yogyakarta: Quadrant
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Shabrina, M. N. 2021. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Bandung: Bulan Bintang Pustaka.
- Sidanti, Heny, 2015. —Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Perusahaan Manufaktur di JawaTimur, *Jurnal Manajemendan Kewirausahaan*, Volume 13 Nomor1 hal 40-45
- Simatupang, P., & Sihite, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 289-296
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sumarsono, 2014. *Pengukuran kinerja Guru Dalam Perspektif Manajemen Perubahan*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafriadi 2016, Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan, *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* Vol. 2, No. 4, 77-78.
- Yuliana, N., & Sholeha, L. K. (2024). Analisis Kinerja Guru Di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 176-187

